



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de  
Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTOR:**

Díaz Navarro, Juan Carlos (ORCID: 0000-0001-7791-081X)

**ASESOR:**

Dra. Carbajal Llauce, Cecilia Teresita de Jesús (ORCID: 0000-0001-7480-2119)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas Públicas

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

Dedico esta tesis primeramente a Dios, quien me da fuerzas para seguir adelante; a mi familia, quien con su amor y paciencia me han apoyado e inspirado a avanzar cada día.

## Agradecimiento

A Dios, quien me ha concedido la vida y fuerzas para alcanzar las metas propuestas; a mis maestros y asesores que me dirigieron en la realización de la presente investigación; a la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de incrementar los conocimientos.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I.- INTRODUCCIÓN .....	1
II.- MARCO TEÓRICO.....	5
III.- METODOLOGÍA.....	14
3.1.- Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2.- Variables y operacionalización .....	15
3.3.- Población, muestra y muestreo .....	15
3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5.- Procedimientos de recolección de información.....	17
3.6.- Métodos de análisis de datos .....	18
3.7.- Aspectos éticos.....	19
IV.- RESULTADOS.....	20
V.- DISCUSIÓN .....	27
VI.- CONCLUSIONES .....	35
VII.- RECOMENDACIONES.....	37
VIII. PROPUESTA.....	38
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS .....	53

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento.....	17
<b>Tabla 2</b> Resultados del alfa de Cronbach según los resultados de la encuesta aplicada a la muestra estudio.....	18
<b>Tabla 3</b> Resultado de la dimensión 1: Diagnóstico .....	20
<b>Tabla 4</b> Resultado de la dimensión 2: Desarrollo e Implementación .....	21
<b>Tabla 5</b> Resultado de la dimensión 3: Evaluación .....	22
<b>Tabla 6</b> Resultado de la dimensión 4: Funciones .....	23
<b>Tabla 7</b> Resultado de la dimensión 5: Competencia.....	24
<b>Tabla 8</b> Resultado de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk a la encuesta realiza a la muestra estudio .....	25
<b>Tabla 9</b> Correlación de Pearson en función de las dimensiones del Plan Estratégico y de la variable Labor Docente obtenida de la encuesta realiza a la muestra estudio. ....	26

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Resultados de la Dimensión: Diagnóstico .....	20
<b>Figura 2</b> Resultados de la Dimensión: Desarrollo e Implementación .....	21
<b>Figura 3</b> Resultados de la Dimensión: Evaluación .....	22
<b>Figura 4</b> Resultados de la Dimensión: Funciones .....	23
<b>Figura 5</b> Resultados de la Dimensión: Competencia .....	24
<b>Figura 6</b> Diagrama del diseño de un sistema de calidad para la mejorar de la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil. ....	38
<b>Figura 7</b> Diseño esquemático de la Etapa 1 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente. ....	39
<b>Figura 8</b> Diseño esquemático de la Etapa 2 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente. ....	40
<b>Figura 9</b> Diseño esquemático de la Etapa 3 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente. ....	41
<b>Figura 10</b> Diseño esquemático de la Etapa 4 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente. ....	42
<b>Figura 11</b> Diseño esquemático de la Etapa 5 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente. ....	43
<b>Figura 12</b> Diseño esquemático de la Etapa 6 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente. ....	44

## RESUMEN

Son múltiples las consecuencias que está generando la falta de gestión educativa sobre la labor docente, produciendo estrés laboral e insatisfacción en el personal docente, por lo que es necesario desarrollar planes estratégicos que permitan mejorar el rendimiento, productividad, motivación y calidad de este gremio importante del sistema educativo. Por lo cual, el objetivo general de la investigación es identificar los fundamentos de un plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil. La metodología presenta un diseño no experimental, descriptivo, de campo y longitudinal. Como resultados, la encuesta aplicada a los docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil tiene un nivel medio en casi todas las dimensiones estudiadas en la encuesta aplicada. Lo que requiere un mayor compromiso de los mismos, así de las autoridades de las universidades y entes gubernamentales para que mejoren en las políticas y mecanismos para poder desarrollar un sistema educativo de calidad. Los docentes deben tener la capacidad de poder desarrollar planes estratégicos en función de mejorar su labor docente con el fin de poder ejecutar actividades didácticas de acuerdo a los contenidos y a los estudiantes de dichas cátedras, deben conocer las herramientas tecnopedagógicas actuales y así brindar una educación de calidad.

Palabras clave: educación, plan estratégico, labor docente, calidad

## ABSTRACT

There are multiple consequences that the lack of educational management is generating on the teaching work, producing work stress and dissatisfaction in the teaching staff, so it is necessary to develop strategic plans that allow improving the performance, productivity, motivation and quality of this important guild. of the educational system. Therefore, the general objective of the research is to identify the foundations of a strategic plan to strengthen the teaching work in the Faculty of Jurisprudence of the University of Guayaquil. The methodology presents a non-experimental, descriptive, field and longitudinal design. As results, the survey applied to the teachers of the Faculty of Law of the University of Guayaquil has a medium level in almost all the dimensions studied in the applied survey. What requires a greater commitment from them, as well as from the authorities of the universities and government entities so that they improve the policies and mechanisms to be able to develop a quality educational system. Teachers must have the ability to develop strategic plans in order to improve their teaching work in order to be able to carry out didactic activities according to the contents and the students of said chairs, they must know the current techno-pedagogical tools and thus provide an education of quality.

**Keywords:** education, strategic plan, teaching work, quality

## I.- INTRODUCCIÓN

Mediante el desarrollo de esta tesis, se analizan los mecanismos para lograr la optimización de la labor docente, como parte esencial para alcanzar la excelencia, tomando como referente el cumplimiento del cuarto Objetivo de Desarrollo ODS 2030 (UNESCO, 2021), orientando el estudio hacia la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, razón por la que se propuso como tema, la identificación de los fundamentos de un plan que promueva una mejora de fortalecimiento de las funciones del personal docente en esta unidad académica. Se destaca la afectación que ha dejado como consecuencia, la pandemia del COVID – 19, en el profesorado de esta entidad, que actualmente trabaja bajo la modalidad del teletrabajo, sin contar con los recursos suficientes para potenciar su labor.

En el artículo revisado de Cesario (2019), se manifiesta que en México se puso de la disminución del rendimiento profesional docente en Latinoamérica, a quienes les asignan al mismo tiempo, cargas administrativas y pedagógicas o andragógicas, indicando que en México, 42.933 docentes son directores y han sido afectados por la sobrecarga de las distintas actividades, debido a acumulación de funciones, donde además de la enseñanza, están obligados a realizar publicaciones, atención de padres, acciones administrativas, reuniones, participar en investigaciones, asesoramiento de estudiantes, corrección de deberes y exámenes, entre las funciones más relevantes.

Sobre la sobrecarga laboral docente, Londoño et al. (2019), estimaron en Colombia que, el profesorado universitario, debe enfrentarse a una mayor cantidad de tareas en menor tiempo, combinando el proceso del aprendizaje en el aula virtual o presencial, con carga administrativa de tipo extraacadémico. Además, también constituye una carga laboral el que, “en un intento del profesorado para aprender a utilizar estas plataformas deprisa, quizás sin apoyo, soporte técnico y tiempo suficiente, lo que genera sobrecarga laboral Mandernach y Hol-beck, 2016; Ordoñez y Saltos, 2018; Sánchez et al., 2020). También se debe considerar que la educación en línea requiere que cada docente utilice un catorce por ciento más de tiempo, en

relación con tiempo que empleaba en la enseñanza presencial, lo que representa un mayor reto a superar (Medina, Quintanilla, Plama, & Medina, 2021).

Al respecto, Robinet y Pérez (2020), mencionan que en Perú la labor docente es el conjunto de actividades que facilitan la aplicación de herramientas de aprendizaje para lograr una óptima calidad de la educación, adquiriendo gran relevancia el papel del profesorado en la excelencia académica de los centros de estudios superiores. No obstante, el cambio de modalidad a distancia, en reemplazo de la presencial, por causa del COVID – 19, en el mundo entero, ha generado problemas en los países no alineados, que carecen de recursos suficientes para potenciar la calidad educativa bajo el sistema virtual, generando condiciones inestables docentes.

A causa de la pandemia del COVID-19, el Presidente de la República del Ecuador (2020), dispuso el primer estado de excepción a partir del mes de marzo del 2020, que incluyó el confinamiento de la población nacional por cerca de tres meses, permitiendo el paso a la educación virtual, reemplazando a la modalidad presencial, como efecto de la ejecución del Decreto Ejecutivo No. 1052 y del Decreto Ejecutivo No. 1017, que obligaron al confinamiento de la población en el plano nacional, así como el distanciamiento y la limitación de contacto entre los miembros de las diferentes comunidades del país.

A partir de allí, el personal docente universitario tuvo que adecuar una oficina en su domicilio, para optimizar las clases digitales empleando herramientas tecnológicas (CEPAL, 2020) que tienen gran auge en los precisos instantes, como Zoom, por ejemplo, incrementando su carga laboral, porque además de la modificación de la modalidad de impartir las clases, de presencial a virtual, debía cumplir labores administrativas, algunas de las cuales se dificultaron en mayor medida, debido al confinamiento y al distanciamiento que se dictaminó en los estados de excepción, como estrategia para minimizar la propagación del coronavirus, a nivel nacional.

Por parte del Consejo de Educación Superior (2019), manifiesta que en Ecuador, la labor docente se está debilitando, como causa de las elevadas cargas de trabajo, tanto en lo científico, académico como administrativo, porque el Reglamento de Régimen Académico, dispone entre las labores docentes señaladas en el artículo 5 de este cuerpo de leyes, además de la impartición de conocimientos,

la ejecución de actividad científica con publicaciones de artículos y libros, la vinculación con la sociedad y la carga administrativa.

Obviamente, son múltiples las consecuencias que está generando esta problemática de la sobrecarga de funciones en la labor docente, porque además de generar estrés laboral e insatisfacción en el personal docente, se asocia a limitaciones de la calidad de la educación superior (Román, 2020), se destaca la necesidad imperiosa por analizar este fenómeno, que afecta la gestión pública y se encuadra en la estría de las políticas públicas, como una respuesta para minimizar el impacto del problema en estudio, justificándose el avance del presente estudio y la selección del tema.

Con base en este antecedente, se formuló de la siguiente manera, el problema a investigar ¿En qué se debe fundamentar el Plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia?

Como respuesta a esta problemática, se plasmó el objetivo general de identificar los fundamentos un plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.

El Plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia se fundamenta en el diagnóstico, desarrollo e implementación y evaluación de la situación actual de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.

Con la finalidad de lograr y desarrollar el objetivo , se esbozaron los distintos objetivos específicos: diagnosticar la situación actual de la carga docente, desde la opinión y visión de los docentes de la unidad académica en estudio; describir teorías inherentes a las variables de la labor docente y el plan estratégico; identificar los fundamentos de un plan estratégico que indique el vínculo estrecho entre las variables en análisis; desarrollar una propuesta encaminada a fortalecer la labor docente; validar de los fundamentos de un plan estratégico propuesto con base en las dimensiones: diagnóstico, desarrollo e implementación y evaluación que fortalezcan la labor docente.

La hipótesis general expresa que el plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil se fundamenta en diagnóstico, desarrollo e implementación, y evaluación.

Las siguientes son las preguntas específicas: ¿Cuál es la situación actual de la carga docente, desde el criterio de la satisfacción del profesorado de la unidad académica en estudio? ¿Cuáles son las teorías inherentes a las variables de la labor docente y el plan estratégico? ¿Cuáles son los fundamentos de un plan estratégico que indique el vínculo estrecho entre las variables en análisis? ¿Cómo desarrollar una propuesta encaminada a fortalecer la labor docente? ¿Cómo se validan los fundamentos de un plan estratégico propuesto con base en las dimensiones: diagnóstico, desarrollo e implementación y evaluación que fortalezcan la labor docente?

## II.- MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del marco teórico se procedió con la revisión literaria, con el fin de acoger toda la información inherente al tema de fundamentos de un

Plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, que se describen a continuación:

En la entrevista realizada a la vicepresidenta de la Asociación Europea para el Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (ENQA) en 2021 resaltó que a pesar del gran impacto que ha tenido la pandemia en la salud y también en la educación superior, respecto a las formas de enseñanza, investigación y aprendizaje, el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) ha demostrado su capacidad de reacción inmediata a los cambios y a las transformaciones que la tecnología ha generado en estas circunstancias. Además, expresó que la ENQA tiene como políticas estratégicas la innovación y perfeccionamiento de “los procesos de la garantía de calidad” entre los 48 países miembros (Madrimasd, 2021), esto pone de manifiesto la importancia que radica en la calidad de la educación superior y nuestro país no es ajeno a esta realidad.

También como organismo que vela por la calidad de la educación superior europea, la ENQA manifiesta:

como miembro consultivo del Grupo de Seguimiento de Bolonia, participa en los desarrollos de políticas para la educación superior, centrándose en la garantía de calidad. Por ejemplo, para mantenerse en la vanguardia de estos desarrollos, se está trabajando con otras partes interesadas en el proyecto de mapear la situación real de la aplicación de los Criterios y Directrices Europeas para el Aseguramiento de Calidad (ESG) y en explorar la necesidad de nuevas adaptaciones. Por otra parte, consideramos que los ESG continúan siendo adecuados para su propósito y, en este panorama cambiante de la educación superior, permanecen vinculados al incremento de la formación a distancia, las microcredenciales, los programas conjuntos y las alianzas de las universidades europeas. En definitiva, un uso y una interpretación adecuados de los ESG pueden contribuir realmente a estos cambios. (Madrimasd, 2021)

En cuanto a la educación en América Latina y el Caribe, la Unesco (2020) manifiesta que las instituciones de educación superior (IES) contribuyen al desarrollo de los lugares donde se encuentran, al mismo tiempo que permiten el crecimiento personal y profesional de quienes se benefician del acceso a ellas, por lo que adquieren relevancia y su expansión está relacionada con las políticas públicas y aspectos como la equidad, calidad y desempeño de las IES (UNESCO- IESLAC, 2020).

Con el acceso cada vez mayor a la educación superior, la calidad de ella se ha visto comprometida, ya que el aumento del gasto público por estudiante no ha ido en crecimiento simultáneo con los recursos asignados en el presupuesto, lo que implica una utilización con mayor eficiencia y una importante rendición de cuentas y se puede analizar la calidad agrupándolas en dos categorías: (a) calidad del proceso y (b) calidad de los resultados. La calidad del proceso está relacionada con indicadores como materiales y recursos humanos, es decir la capacidad física que posea la IES, equipos especializados, instalaciones de TIC; la proporción estudiantes/ personal, calificaciones del personal (UNESCO- IESLAC, 2020).

De acuerdo con Martínez et al. (2016), en su investigación realizada en México, resaltaron el método de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional, con aplicación de encuesta a 50 docentes de la institución. Los resultados evidenciaron que, el setenta por ciento de los docentes expresaron que la calidad depende del desempeño; además, el ochenta y cuatro por ciento de los involucrados señalaron que la calidad vincula la escuela, contexto, docente y gobierno, el setenta y cuatro por ciento indicaron que se requiere que el trabajo sea en conjunto docente-estudiante, se evidenció una correlación de .578 entre el desempeño y calidad educativa, lo que indica la importancia de un trabajo conjunto con las autoridades para mejores resultados, lo que se puede aplicar en el presente estudio para cumplir con los objetivos propuestos.

Herrera, et al. (2017), al realizar un estudio en Colombia, resaltaron que la metodología documental, de campo y cuantitativa, con uso de la técnica de la encuesta efectuada a 90 estudiantes, descubrió que el setenta y tres por ciento indicaron que la institución educativa se destaca por su aspecto académico, el veintidós punto siete por ciento indica que entre los aspectos que se deben mejorar están los recursos educativos, a criterio del noventa y cinco punto siete por ciento de

estudiantes la manera en la que el docente enseña tiene favorable acogida, el ochenta y seis punto tres por ciento indica que los docentes emplean en sus clases tableros y marcadores, también se encontró que el veinticuatro punto siete por ciento consideran que la principal dificultad que tienen dentro del proceso de aprendizaje se relaciona con la metodología aplicada por el docente. Concluyéndose que, la falta de documentos o estudio realizados a nivel institucional o local constituyen la principal limitación dentro de la toma de decisiones para mejorar el diseño curricular, por lo tanto, existen condiciones de vulnerabilidad dentro de la malla curricular, reflejando las necesidades de seguimiento para mejorar los procesos y la labor docente, poniendo de manifiesto la situación que se replica en la Facultad motivo del estudio.

Durán y Paez (2020) en su investigación enfocada en Colombia, enlaza la calidad de la educación superior a una serie de factores educativos como aspectos administrativos, pedagógicos, físicos, contextuales, metodológicos, contextuales, comunitarios, entre otros y la reflexión en torno al aseguramiento de dicha calidad, como un proceso ordenado que conduce a acciones de control y verificación de los centros de educación superior para mantenerla y mejorarla. Todos estos aspectos inciden en la labor que realiza el docente, por lo que es necesario que exista un plan estratégico que delimite su accionar y sea una herramienta para lograr los objetivos planteados.

Así mismo Sánchez y Ruiz (2021) afirman que la calidad de la educación superior se vió comprometida en la pandemia del COVID-19 en el 2020, debido a que los parámetros que normalmente se utilizaban para ello, sufrieron una variación en el Ecuador, como un esfuerzo del gobierno para cumplir con la obligación de protección del derecho a la educación superior; sin embargo, a escala internacional se mantuvieron los estándares de calidad con base en criterios como: 1) afirmar que los resultados del aprendizaje en línea sean iguales a los de una modalidad presencial; 2) tener una adecuada infraestructura tecnológica; 3) tener organizada la estructura para monitoreo y acompañamiento; 4) que los docentes desarrollen sus capacidades para la modalidad virtual; 5) adaptar a la modalidad en línea tanto a la metodología como a las técnicas de evaluación garantizando la seguridad; y, 6) socializar a los estudiantes todos los aspectos del programa educativo, de una forma clara y oportuna. Estas puntualizaciones se obtuvieron de un estudio cualitativo, mediante una revisión documental a nivel nacional y global, y en ella se detectó que

la normativa transitoria expedida por el Consejo de Educación Superior aseguraba de manera parcial estos parámetros mínimos de calidad educativa superior. No es ajena a esta realidad la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, razón por la cual se ha querido realizar el presente estudio.

Con relación a las variables de estudio inmersas en el presente estudio, a continuación se detallan algunas de las puntualizaciones:

Para el desarrollo de una estrategia organizacional, se precisa de un plan estratégico definido como “un programa de actuación que tiene por finalidad establecer las metas que se pretende alcanzar y la forma como se lo conseguirá, permite la recolección de acciones para la toma de decisiones corporativas” (Yuquilema et al., 2018). Obviamente, un plan con estrategias óptimas puede coadyuvar al logro de la excelencia en la instrucción universitaria, que padece graves problemas actualmente.

El plan estratégico es “una herramienta básica para lograr la mejora continua organizacional, ya que mediante este documento se identifican los objetivos empresariales a alcanzar y el detalla de como se va a conseguir” (Ministerio de Educación, 2019). Por lo indicado, se puede considerar que la planeación estratégica se encuentra ligada a la generación de objetivos a largo plazo dentro de una institución, está se encuentra enfocada en los cambios estructurales, es decir no se establecen decisiones concretar a futuro, pero se crea un conjunto de prioridades y objetivos en base a los cuales se busca el compromiso de los recursos materiales, humanos e inversiones para el fortalecimiento organizacional.

De acuerdo con Gonii (2019) menciona que en Perú “el plan estratégico ayuda en la consecución de fines diversos”. De manera que, se aplica como un modelo para la construcción del futuro. Mediante el plan estratégico también es posible definir acciones necesarias para este fin. De modo que, el plan es una meta futura, donde, se describen acciones plaificadas para lograr alcazar ese futuro deseable diseñando el camino para conseguirlo. Por lo que las acciones que se están cosiderando son las siguientes: diagnóstico, que implican los porcesos, estructura y eficiencia; desarrollo e implementación, que contemplan los objetivos, recursos y estrategias que se utilizarían; la evaluación de la gestión, los resultados que se logren y el impacto que tendrá el plan estratégico en la calidad de la educación impartida.

La planeación estratégica en Colombia es una oportuna y no obstruye los fines para los cuales fue creado, que es el impulso del crecimiento organizacional (García et al., 2017). El plan estratégico, involucra recursos y acciones muy bien sistematizadas, para tener el efecto deseado en la entidad respectiva. La dirección estratégica tiene la responsabilidad de cambiar este escenario, para generar una motivación en el equipo directivo y operativo (Tamayo et al., 2018). En este caso el plan estratégico, permite identificar el conjunto de acciones que serán analizadas para tomar una decisión organizacional, a fin de sostener ventajas comparativas a largo plazo, dentro de este plan se sintetizan en mejoras económicas, para alcanzar los objetivos, siendo de vital importancia un plan estratégico para mejorar los procesos, el entorno organizacional y mejorar el desempeño de los indicadores.

Para identificar los fundamentos de una propuesta, es necesario establecer el diagnóstico organizacional, es decir un análisis donde se evalúa la situación que incluyen sus problemas, potencial, vías de desarrollo, oportunidades, que permita establecer objetivos claves para tomar las decisiones oportunas de acuerdo con los problemas encontrados, a fin de corregirlos. Dicho diagnóstico se realiza con base en parámetros como distinguir el nivel de eficacia, relacionado con la estrategia y el beneficio que genera y la forma de ejecución adecuada; establecer la diferencia de la organización con otras; planear la misión que persigue con la estrategia y los problemas que desea resolver (PAD Escuela de Dirección, 2021).

El proceso que implica el diagnóstico presenta obstáculos a superar por lo que se deben plantear interrogantes sobre cuáles son los aspectos más difícil de superar y cómo hacerlo, si es a corto o largo plazo. Clasificar los problemas encontrados e iniciar su solución desde los más pesados hasta los menores, los urgentes requieren una pronta atención. Además, se debe tener en consideración que el diagnóstico estratégico tiene su inicio en identificar la cultura de la organización (identidad), que deben concordar con los principios corporativos (Blanquised, 2017).

La estructura del diagnóstico organizacional comprende dos diagnósticos. Uno de ellos es el diagnóstico funcional examina la comunicación (formal e informal) y sus prácticas relacionadas con la producción, satisfacción del personal (en este caso de los docentes); mantenimiento e innovación de la organización, papel, eficiencia y necesidad del uso de tecnología en la comunicación organizacional; utiliza métodos como la entrevista, el cuestionario, análisis y transmisión de

mensajes, análisis de experiencias críticas de comunicación, análisis de redes de comunicación. El otro es diagnóstico cultural son acciones consecutivas con el afán de identificar los valores y principios básicos de la organización, su conocimiento, difusión y aplicación evidenciado en el comportamiento; su objetivo es determinar la importancia que desempeña la comunicación en la cultura organizacional. Utiliza técnicas cualitativas de observación, entrevistas individuales, análisis de documentos, discusión en grupos pequeños, dramatización, técnicas proyectivas y la técnica cuantitativa de la encuesta (Meza & Carballeda, 2020).

El eficiencia organizacional permite: a) alinear actividades a objetivos de la empresa, b) establecer las prioridades en las actividades, c) descartar trabajo improductivo si pone en riesgo el trabajo productivo, d) la administración del tiempo en forma adecuada, e) la evaluación del desempeño, f) brindar retroalimentación, g) aprovechamiento al máximo de los recursos disponibles. Se puede decir que la eficiencia es cómo se hacen las actividades en la organización, la forma de realizarlas, y la eficacia se refiere al tipo de resultado que se persigue en función de los objetivos propuestos (Avaloss, 2020).

Para desarrollar e implementar un Plan estratégico es necesario tomar en consideración el plazo para el cual se diseña, por lo general es para 5 o 10 años, pero también se pueden desarrollar para 3 años; además, se deben considerar las siete claves para su elaboración: a) conocer el entorno, en situaciones y aspectos políticos, sociales, económicos, legales y ambientales; b) definir misión (razón de ser), visión (a dónde apunta) y valores; c) establecer metas y objetivos, medibles, alcanzables, ambiciosos, con base en la misión, visión y valores; d) hacer análisis interno de la organización para conocer fortalezas, debilidades, recursos, etc.; e) definir estrategias, con base en los objetivos trazados y disponibilidad de recursos determinar el éxito con los indicadores propuestos; f) involucrar a todo el personal en su ejecución, con el debido seguimiento; g) hacer seguimiento y cambios necesarios, puede cambiar de acuerdo con necesidades del entorno o clientes (Panez & Chacaliaza, 2020).

Los objetivos son parte importante del plan estratégico y pueden ser clasificados en objetivos estratégicos, son a largo plazo y de forma general; objetivos tácticos, son de mediano plazo y se aplican a áreas o departamentos; y objetivos operacionales, de corto plazo y son a nivel operativo (Conexión Esan, 2016). Deben

cumplir con los siguientes requisitos: medibles, que puedan ser medidos; específicos, destinados a un fin establecido; apropiados, adecuados para la finalidad determinada; realistas, conseguidos equilibradamente; oportunos, favorable para un fin determinado; y los beneficios que se obtienen son: “permiten concentrar y conservar recursos valiosos; motivar e inspirar a los trabajadores de la organización a nuevos niveles de esfuerzo y compromiso; resolver los conflictos de intereses que puedan surgir; establecer un mejor sentido de equidad a la hora de asignar incentivos” (Centro Europeo de Postgrado, 2019).

Se sugiere el siguiente procedimiento para establecer los objetivos de una organización:

“Realizar reuniones con las personas claves de la organización, y haciendo uso de herramientas como la lluvia de ideas se recolecta la información más relevante y se procede a formular los objetivos estratégicos de la empresa, enfocándose en las áreas o actividades (mercadeo, producción, rentabilidad, crecimiento entre otras) que conforman a la organización.

Definir los objetivos sobre la base de una acción, indicada por un verbo en infinitivo.

Depurar la lista de los objetivos, es decir, observar aquellos que son redundantes y reformularlos de manera que se puedan englobar todos en uno solo. Es necesario organizar el trabajo futuro al interior de cada área. Es preciso priorizar los objetivos de cada una definiendo el o los objetivos más importantes que concentraran la atención. También puede ser que se relacionen los objetivos de cada área de tal modo que uno de ellos quede como objetivo general y los otros como parte de la estrategia a alcanzar.

Emplear indicadores que no son más que variables asociadas con los objetivos que se utilizan para medir su logro y para expresar las metas.” (Centro Europeo de Postgrado, 2019)

Los recursos que se utilizarán para un plan estratégico son todos aquellos que aporten de una manera u otro a la organización, pueden ser estos materiales como el personal involucrado.

Abordando la siguiente variable de investigación, se describe conceptualmente sobre la labor docente, el cual es el desempeño que ha impartido dentro de la sociedad, contribuyendo al cambio y reflexiones en el sistema educativo.

Sin duda, el rol o labor de un profesional educativo sobrepasa la reproducción de conocimientos, ya que, su función principal es dirigir y orientar a estudiantes durante el desarrollo de aprendizaje y enseñanza (Rodríguez y Guevara, 2017). De acuerdo a lo expresado, la labor docente es fundamental para favorecer el aprendizaje de los estudiantes y afrontar los diferentes obstáculos que se pueden presentar a lo largo de las relaciones académica, como la falta de materiales, limitadas tecnologías, que puede causar el mayor esfuerzo del personal docente para dar solución a dichas condiciones negativas que afecten su labor.

No se puede hablar de labor docente sin tomar en consideración los cambios suscitados en el ámbito educativo a causa de la pandemia, teniendo los docentes que enfrentar varios desafíos

Uno de los mayores ejemplos que se pueden observar respecto a la labor docente universitaria es en Finlandia, considerado uno de los países con el mejor sistema educativo del mundo, donde la educación es gratuita, pero a la vez selectiva, y exigente para los docentes, quienes perciben 5.700 euros al mes y con base en sus resultados, reciben un bono anual; además, son evaluados por un panel de expertos cada tres años (Trabajar por el mundo, 2021).

Al estudiar la variable labor docente, es necesario recalcar que en la actualidad existen varios factores inmersos en ella como las funciones que debe desempeñar, las competencias, exigencias, la carga laboral, evaluación de talento humano, al respecto Castilla et al. (2021) realizaron una investigación donde establecieron una relación entre las condiciones laborales y la carga laboral con un impacto negativo en la calidad de vida de los docentes, reflexionando sobre la necesidad de proveer mejores condiciones laborales e implementar cambios al respecto, todo ello redundará en la calidad de educación impartida en la facultad donde se desempeña.

Con relación a las competencias pedagógicas que caracterizan a un docente universitario de excelencia, se encuentran: a) competencias cognitivas (el conocimiento en un nivel disciplinar y pedagógico), b) competencias metacognitivas (pensamiento crítico, autocrítico y reflexivo), c) competencias culturales y contextuales (conocimientos del entorno y de la organización), d) competencias comunicativas (lenguaje científico). La formación docente y su constante actualización son herramientas que ayudan a la potenciación académica, pero se

requieren recursos y alivio de cargas para lograr el propósito de la excelencia académica, donde la satisfacción juega un rol preponderante (Gaete y Henríquez, 2017). De modo que, a través de una adecuada gestión institucional es posible fortalecer los parámetros de la labor docente.

Sin bien es cierto, en la actualidad el desempeño del docente se ha visto perjudicado, debido a las exigencias que las autoridades superiores han impuesto dentro de sus actividades académicas, evidenciándose la carga excesiva de horas de trabajo, manejo de sistemas informáticos, entre otros, mismas que han desencadenado estrés, esta es una respuesta a la excesiva carga administrativa y las propias del docente por las demandas efectuadas desde la institución superior (Londoño et al., 2019). Es necesario recalcar que, la labor docente es fundamental dentro de las instituciones educativas, ya que como se mencionó, no es solo cumplir con actividades pedagógicas, sino que, su objetivo principal no solo se sujeta al sistema educativo, sino que la formación que introduzca en el alumno, también útil para la sociedad. De esta manera que, dentro del campo educativo se efectúen cambios orientados a la educación dinámica y no estática, reduciendo la carga laboral que actualmente impide mejorar la calidad de la educación.

Es menester tener en consideración el rol y la formación que han tenido los docentes universitarios, ya que muchos de ellos son profesionales cuya formación pedagógica se ha ido forjando a lo largo de su actividad docente y no producto de una capacitación enfocada al ejercicio de la labor docente. Al respecto, Ortiz et. al (2017) manifiestan que dicha formación y el trabajo docente representa una complejidad, ya que no se circunscribe solamente a la capacidad docente sino que abarca otros aspectos. Debido a las varias consideraciones que implica la labor docente, es necesario puntualizar en los siguientes aspectos: las funciones que deben realizar conformadas por la parte formativa, investigativa y la vinculación con la sociedad; y las competencias que incluyen los conocimientos que posee, las destrezas que haya desarrollado y las actitudes frente a los estudiantes.

### **III.- METODOLOGÍA**

#### **3.1.- TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Con relación al diseño este será no experimental, Morán y Alvarado (2016) estiman que “las variables y los resultados obtenidos no serán alterados ni manipulados, presentándose los hallazgos tal como se presenten en la realidad”, como se manifestó el desarrollo de la investigación se efectuará considerando las fuentes primarias, para la implementación de un cuestionario de recolectar de datos numéricos y porcentuales, en los cuales se describirá la realidad del hecho correspondiente a la necesidad de optimización de la labor docente en la eficacia de la formación académica superior.

Por otra parte, se consideró la investigación descriptiva, conceptualizada por Hernández et al. (2016) como “la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el propósito de definir un comportamiento, conducta o estructura”. En este caso, se ha considerado la descripción para identificar aspectos relevantes inherentes al origen y consecuencias de un problema, en esta relacionada con la sobrecarga de funciones en la labor docente, porque además de generar estrés laboral e insatisfacción en el personal docente, se asocia a limitaciones de la eficacia en la instrucción superior para alcanzar el Objetivo de Desarrollo 2030 relacionado con la educación.

Además, se consideró un tipo de investigación de enfoque no experimental de tipo longitudinal, debido a que se encarga de examinar qué cambios han acontecido en un suceso, comunidad o proceso en el tiempo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016); en este caso, la situación actual de la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil para sugerir un plan estratégico para fortalecer la labor docente.

También se consideró el diseño de investigación de campo, definido por Herbas y Rocha (2018) como “aquel un proceso investigativo que admite la recolección de datos, mediante la observación de un fenómeno o a través de la encuesta desde el lugar de los hechos”, por lo descrito, se aplicará la investigación de campo, porque el análisis de la problemática de la sobrecarga de funciones en la

labor docente se realizará desde el lugar de ocurrencia, mediante la técnica de la encuesta

El diseño de investigación que se propone es longitudinal de tendencia, ya que como lo propone Hernández et. al. (2016) se examinan los cambios ocurridos en conceptos, categorías y variables en el tiempo, o la forma como se relaciona en forma general una población en dicho tiempo; ya que se analizará el progreso de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, hasta el momento actual, para sugerir estrategias que coadyuven a alcanzar la meta planteada por la ONU en los ODS 2030.

### **3.2.- VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN**

Las Variables para operar serán:

- Variable independiente: Plan estratégico

Definición conceptual: Hammel (2015) “es un procedimiento aplicado para poder tomar las decisiones frente a las labores que determinaran un escenario, se detalla como un componente básico para el cumplimiento de metas, a través de un plan de acción y la adquisición de recursos”.

- Variable Dependiente: Labor Docente

Definición conceptual: Desempeño que ha impartido dentro de la sociedad, contribuyendo al cambio y reflexiones en el sistema educativo (Gaete y Henríquez, 2017).

### **3.3.- POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

Respecto a la población Azcona et al. (2016) expresa que es un grupo de individuos que, por sus características, serán objeto de análisis. En este caso se ha considerado como población de la investigación, a 45 docentes que laboran en la Facultad de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.

Mientras que, la muestra se refiere a “un subgrupo de personas que serán considerados con la finalidad de reducir el número de participantes identificados en la población” (Otzen y Manterola, 2017).

De acuerdo con lo manifestado, la muestra precisa de una fórmula para el muestreo de la población considerada en el caso de los docentes, por lo tanto, se ha descrito la siguiente ecuación estadística de la muestra para población finita:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Dónde:

$n^0$  = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 45 docentes de la Carrera de Derecho

Z = Nivel de confianza = 1.96

E = Error permitido ( $\alpha = 5\%$ ) = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5 Reemplazando valores:

Desarrollando:

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 45}{(0,05)^2 (45 - 1) + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = 40,37 = 40 \text{ docentes de la Carrera de Derecho.}$$

### 3.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizará será la encuesta, al respecto Prieto (2017) indica que permite recopilar información expresada en números, que será luego descrita de manera estadística; mientras que el instrumento se define como el material utilizado para la recolectar los datos (Nocedo et al., 2017). En este caso se considera aplicar la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario, con la finalidad de recabar información numérica y porcentual inherente a la problemática de la labor docente en Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.

### 3.5.- PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para el procedimiento de los resultados será necesario realizar los siguientes pasos:

- Enviar una carta al director de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.
- Identificar la población de estudio.
- Diseñar el cuestionario.
- Validar los instrumentos por expertos.
- Aplicar los cuestionarios de encuesta a los estudiantes y docentes.
- Determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados a través del alfa de Cronbach.

Esta última actividad determina la fiabilidad del instrumento a aplicar utilizando las respuestas arrojadas por la muestra de estudio, que en este caso son los 40 docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Carrera de Derecho de la Universidad de Guayaquil. Según Cohen y Swerdlik (2001), citado por Quero (2010), “el coeficiente de Cronbach puede considerarse como la media de todas las correlaciones de división por mitades posibles, otro método de cálculo de consistencia interna, las buenas junto las malas” (p.250). En la Tabla 1 se observan los criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento.

Los resultados de confiabilidad a través del alfa de Cronbach del instrumento aplicado a la muestra de estudio de la presente investigación se detallan en la Tabla 2.

**Tabla 1**

*Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento.*

<b>RANGO</b>	<b>CONFIABILIDAD (Dimensión)</b>
0,8 – 1	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media*
0,21 – 0,40	Baja*
0 – 0,20	Muy Baja*

\*Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto

---

que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,61.

---

Fuente: (Palella y Martins, 2010)

**Tabla 2**

*Resultados del alfa de Cronbach según los resultados de la encuesta aplicada a la muestra estudio.*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b><i>Plan estratégico</i></b>	,979	18
<b><i>Labor docente</i></b>	,976	27

Fuente: (Díaz, 2021)

De la Tabla 2, se tiene que la encuesta utilizada para la variable Plan Estratégico tiene un 97,9% de confiabilidad, según el Alfa de Cronbach. Del mismo modo, la encuesta utilizada para la analizar la variable Labor Docente tiene un 97,6% de confiabilidad. Para ambos parámetros los porcentajes son aceptables, debido a que son superiores al 61% como lo señala la Tabla 1. Esto significa que las preguntas realizadas a los entrevistados, guardaban una relación coherente entre ellas (consistencia interna), en función de las dimensiones planteadas y la variable de estudio.

### **3.6.- MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

Los datos recopilados se examinan con el método estadístico, que es posible mediante el ingreso de la información que se obtuvo de los alumnos y docentes de la Facultad de Jurisprudencia, Carrera de Derecho de la Universidad de Guayaquil, para obtener la matriz de resultados que posteriormente permitirá obtener las tablas y figuras estadísticas para su estudio y comentarios.

### **3.7.- ASPECTOS ÉTICOS**

Concerniente a las implicaciones éticas se hace referencia a lo manifestado por Wiersma y Jurs, (2017) sobre el consentimiento informado de los participantes, como un mecanismo que garantiza esa participación de forma voluntaria dentro de la investigación cuantitativa; además, se relaciona con la confiabilidad y credibilidad de los métodos, técnicas e instrumentos aplicados en el desarrollo del estudio, los cuales fundamentan el proceso investigativo.

De manera que, en este caso se considerará la entrega del consentimiento informado a los alumnos y docentes de la Facultad de Jurisprudencia Universidad de Guayaquil, previo a su participación en la encuesta, de la misma manera se procederá a validar los cuestionarios aplicados para garantizar la fiabilidad de los hallazgos obtenidos.

Además, se está procediendo dentro del Reglamento que rige a la institución educativa con base en la Resolución De Presidencia N° 090-2021-CONCYTEC-P del 27 de agosto de 2021 dado en Lima, Perú.

## IV.- RESULTADOS

Después de la aplicación de la encuesta a los 40 docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, se procede a exponer sus resultados. Los resultados se reflejan a nivel de variables estudiadas y de sus dimensiones.

**Tabla 3.**

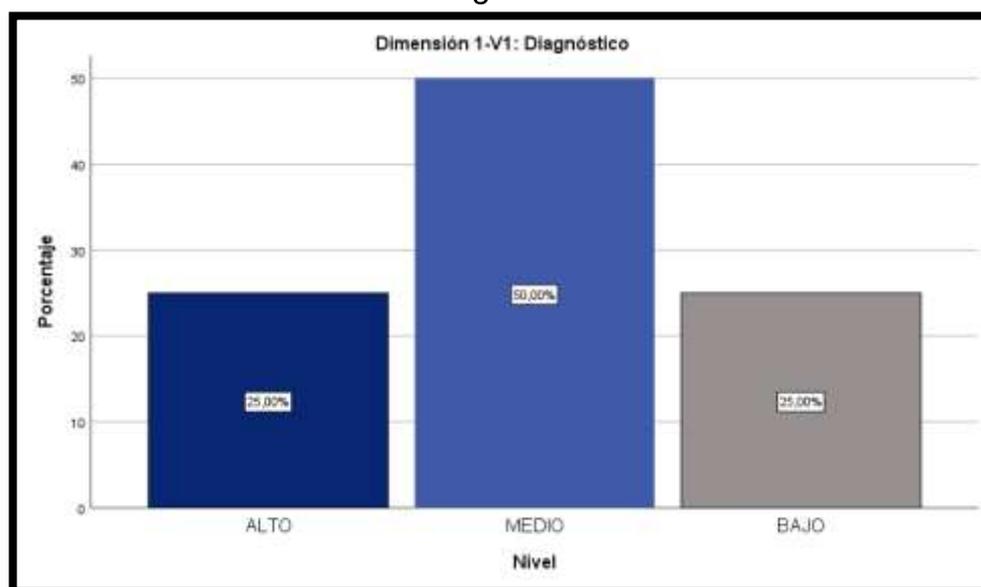
*Resultado de la dimensión 1: Diagnóstico*

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
ALTO	10	25
BAJO	10	25
MEDIO	20	50
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

**Figura 1**

*Resultados de la Dimensión: Diagnóstico*



NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

De los resultados obtenidos para valorar la madurez de los procesos, la estructura, y eficiencia en el cumplimiento del Diagnóstico de la Labor Docente; se puede concluir que el 50% de las respuestas de los docentes encuestados consideran que dentro de las actividades desarrolladas en la Facultad de Jurisprudencia no se incluye periódicamente el proceso de diagnóstico, lo que no

permite se mejore eficientemente la planificación para que coadyuve a la mejora de la Labor de Docencia.

Se observa también, que el 25% de los docentes consideran que no se realiza el proceso de Diagnóstico de la Labor Docente, imposibilitando la mejora de la gestión en la docencia.

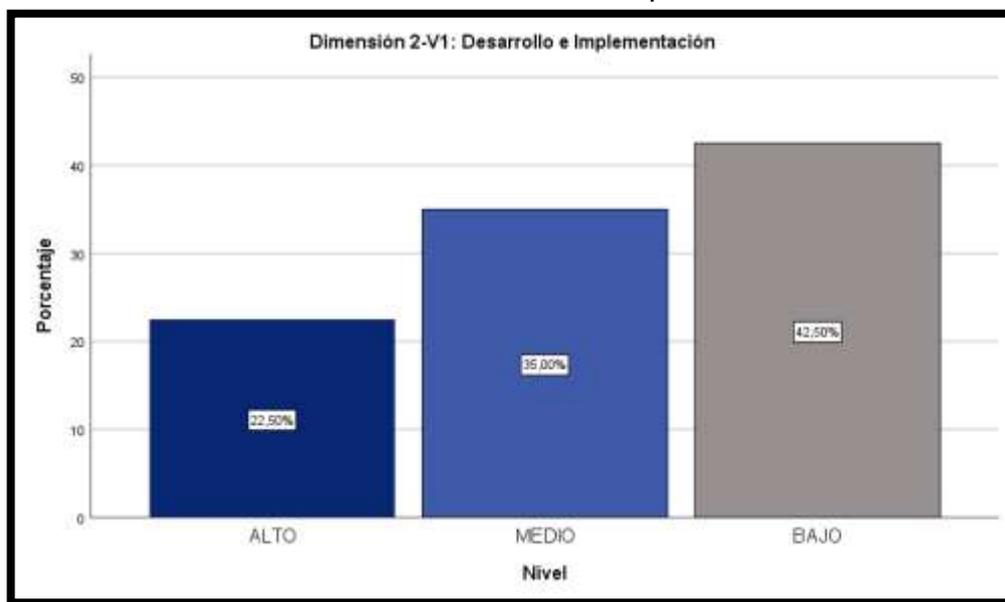
Los resultados de la dimensión 2 que corresponde a la variable plan estratégico se detallan en la Tabla 4 y Figura 2, respectivamente.

**Tabla 4.**  
*Resultado de la dimensión 2: Desarrollo e Implementación*

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
ALTO	9	22,5
BAJO	17	42,5
MEDIO	14	35
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

**Figura 2**  
*Resultados de la Dimensión: Desarrollo e Implementación*



NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

En la dimensión “Desarrollo e Implementación”, se buscó identificar si la entidad educativa diseña y elabora instrumentos de planificación estratégica que definan y proporcionen acciones para mejorar las actividades relacionadas con la Labor Docente; así como también, identificar si son socializados oportunamente, y

producto del análisis a través de los resultados de las encuestas, se concluye que en la institución educativa el 42,50% de los docentes señalan que no se elabora una planificación acorde a las necesidades del ejercicio docente, donde se definan las acciones concretas que permiten mejorar el desarrollo de la gestión educativa.

Así mismo se observa, que el 35% de los encuestados consideran que no se realiza periódicamente el proceso de Planificación Estratégica para la mejora de la Labor Docente; mientras que el 22,50% de los encuestados indica que el proceso de planeación no se realiza en la institución educativa.

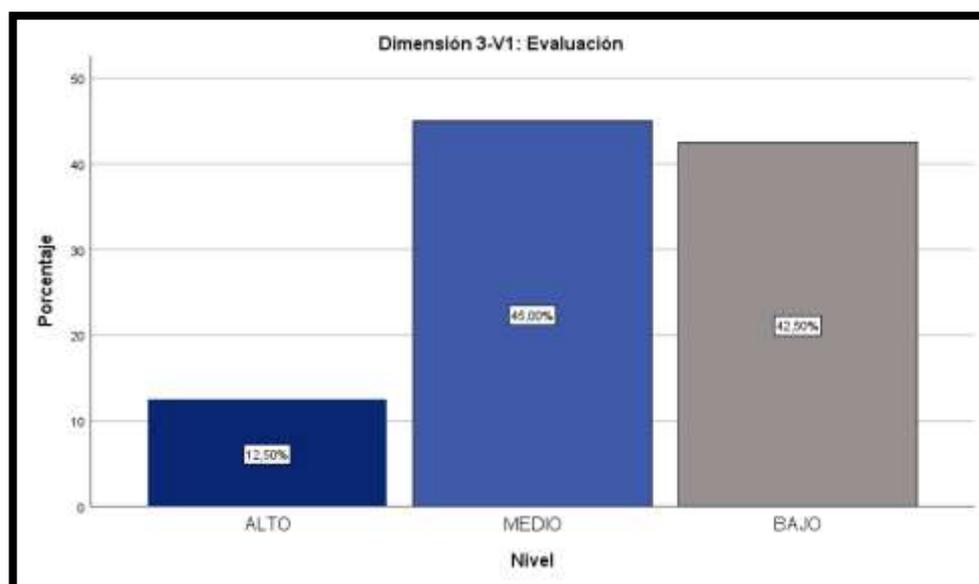
En la Tabla 5 y Figura 3 se pueden observar los resultados de la dimensión 3, referente a la evaluación, de la variable plan estratégico.

**Tabla 5.**  
*Resultado de la dimensión 3: Evaluación*

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
ALTO	5	12,5
BAJO	17	42,5
MEDIO	18	45
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

**Figura 3**  
*Resultados de la Dimensión: Evaluación*



NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

Como resultado de evaluar la dimensión “Evaluación”, se utilizaron tres indicadores: Gestión, Resultado e Impacto en la Labor Docente de la institución

educativa.; se observa que el 45% de las respuestas proporcionadas por los encuestados, concluyen que no se evalúan correctamente los resultados de gestión e impacto sobre las actividades de docencia.

De los resultados anteriores, la variable “Plan Estratégico” tiene como interpretación de manera general que la situación actual de la entidad educativa, existen deficiencias dentro de la planificación lo que no ha permitido definir instrumentos internos y retroalimentación, que de una u otra manera coadyuven al mejor desenvolvimiento de las actividades docentes, en los servicios entregados.

Por otra parte, los resultados de la encuesta en función de la variable labor docente se desarrollan a partir de las dimensiones funciones y competencias. En la Tabla 6 y Figura 4 se muestran los resultados de la dimensión funciones.

**Tabla 6.**  
*Resultado de la dimensión 4: Funciones*

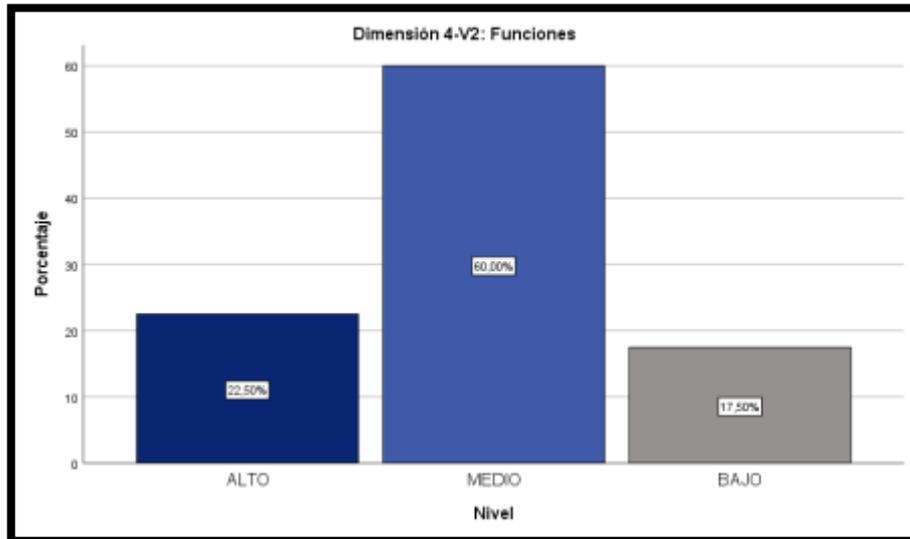
INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
ALTO	9	22,5
BAJO	7	17,5
MEDIO	24	60
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por:  
(Díaz, 2022)

En la dimensión “Funciones”, se buscó identificar si la entidad educativa diseña y elabora manuales de funciones donde se definan y proporcionen actividades para mejorar la Labor Docente; y producto del análisis a través de los resultados de las encuestas, se concluye que en la institución educativa el 60% de los docentes señalan que no se elaboran manuales de funciones acorde a las necesidades del ejercicio docente, donde se definan las acciones concretas que permiten mejorar el desarrollo de la gestión educativa.

Los resultados de la dimensión competencia se visualizan en la Tabla 7 y Figura 5.

**Figura 4**  
Resultados de la Dimensión: Funciones



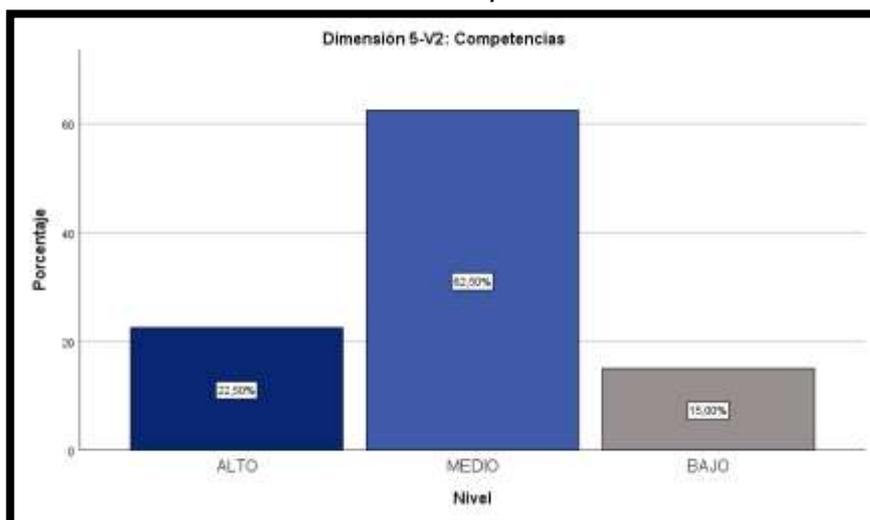
NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

**Tabla 7.**  
Resultado de la dimensión 5: Competencia

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
ALTO	9	22,5
BAJO	6	15,0
MEDIO	25	62,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

**Figura 5**  
Resultados de la Dimensión: Competencia



NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

Como resultado de evaluar la dimensión “Competencias”, se observa que el 62,5% de las respuestas proporcionadas por los encuestados, concluyen los docentes no cuentan con las competencias suficientes para proponer mejoras la Labor Docente.

Tanto las funciones como las competencias no cumplen con las exigencias que se deben tener para obtener una labor docente de calidad. Esto no permite que las informaciones que se abordan no generan los conocimientos necesarios para el desarrollo de los objetivos. Es importante que existe un buen plan estratégico donde pueda desarrollar la labor docente que garantice una motivación en los estudiantes y en los demás colegas de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.

Por otro lado, considerando que la muestra de este trabajo de investigación es menor a 50 datos. De acuerdo con la prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk, la significancia de la variable explicada o dependiente es mayor a 0,005; por lo tanto, todas las dimensiones que se aplicaron a través de la encuesta son mayores a 0,005 en el nivel de significancia y por ende los datos son normales. En este sentido, se tiene una distribución paramétrica y las pruebas de correlación se realizarán con el coeficiente de Pearson. Las pruebas de normalidad se visualizan en la Tabla 8.

**Tabla 8.**  
*Resultado de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk a la encuesta realiza a la muestra estudio*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>D1 - Diagnóstico</b>	,953	40	,098
<b>D2 - Desarrollo e Implementación</b>	,935	40	,024
<b>D3 - Evaluación</b>	,918	40	,006
<b>D4 - Funciones</b>	,961	40	,187
<b>D5 - Competencias</b>	,953	40	,097

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por:  
(Díaz, 2022)

Asimismo, las correlaciones de Pearson se basarán en las dimensiones de la variable Plan Estratégico en función de la variable Labor Docente, tal como se detalla en la Tabla 9.

**Tabla 9.**

Correlación de Pearson en función de las dimensiones del Plan Estratégico y de la variable Labor Docente obtenida de la encuesta realiza a la muestra estudio.

		Dimensión	V2 - Labor Docente
D1 - Diagnóstico	Correlación de Pearson	1	,695**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 - Labor Docente	Correlación de Pearson	,695**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40
D2 - Desarrollo e Implementación	Correlación de Pearson	1	,758**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 - Labor Docente	Correlación de Pearson	,758**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40
D3 - Evaluación	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 - Labor Docente	Correlación de Pearson	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NOTA: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Elaborado por: (Díaz, 2022)

De acuerdo con los resultados de la Tabla 9, el coeficiente de Pearson más elevado es el de la dimensión evaluación, por lo que este factor incide directamente en la labor docente. Le sigue la dimensión desarrollo e implementación que afecta la labor docente. Por último, la dimensión diagnóstica incide sobre la Todas tienen una alta correlación muy significativa del 99% con la variable Labor Docente, con un valor aceptable de error del 1%.

## V.- DISCUSIÓN

Las dos variables de estudio son significativas a la hora de determinar la calidad de la educación superior que se quiere ofrecer a la sociedad. El Plan estratégico y la labor docente tienen una relación significativa para poder determinar cuan importante es que el docente de las asignaturas realiza sus estrategias para generar los conocimientos en los estudiantes. Esto forma parte de la gestión docente, que a su vez es la gestión educativa y por ende incide en la calidad educativa.

El desarrollo del plan estratégico permite forjar una gestión mucho más efectiva, eficaz y productiva de las actividades a realizar por parte del docente, alejando la improvisación y acercando a la motivación hacia los estudiantes. Aunque, la planificación estratégica proviene del sector productivo o industrial donde se requiere el aumento de la producción y por supuesto del aumento del rendimiento económico y financiero. Este término se ha trasladado a cualquier organización, donde el sector educativo ha aprovechado estas características. En este sentido;

“La planificación estratégica permite a la organización prever todos los acontecimientos futuros, la correcta toma de decisiones, el control y orden de las actividades que son necesarias para que se alcance las metas deseadas, obteniendo una medición de resultados sobre el proceso de una manera eficiente frente a las expectativas que se hayan generado”. (Yáñez Quezada, 2016, pág. 11)

La planificación estratégica o el plan estratégico busca generar una serie de actividades que producirán resultados esperados con el fin de minimizar los errores y ofrecer una mejor toma de decisiones. La gestión docente debe considerar que el plan estratégico es uno de los mecanismos que permiten generar mejores estrategias didácticas. Dentro de cualquier plan estratégico que se desea aplicar es necesario poder diagnosticar el entorno en el cual se quiere producir un cambio. Este es el caso de la presente investigación, donde la primera dimensión que acompaña a esta variable independiente es el diagnóstico.

Dentro de esta dimensión se busca conocer si la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil cuenta, dentro de su gremio docente, la utilización de un plan estratégico. Se desea conocer si los procedimientos y los recursos

utilizados abarcan espacios fuera de la formación estudiantil dentro del aula de clase, si se aplican estándares internacionales de calidad, si existe aseguramiento de la calidad, si la misma estructura de la Facultad permite el aseguramiento de la calidad y si el recurso humano y los procedimientos para evaluar la labor docente son los más adecuados.

Detallando el diagnóstico del Plan Estratégico se puede observar que está enfocado en que la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil utiliza sistema de calidad en sus procesos educativos. Según los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a la muestra estudio demuestra que dicho diagnóstico se encuentra en un rango de media aplicación de dichas situaciones, produciendo entonces que la labor docente no sea la más adecuada a las exigencias de una educación de calidad.

La falta de aplicación de sistemas de calidad dentro de la gestión educativa no permite que se logren los objetivos académicos dentro de la facultad y por lo cual, las estrategias utilizadas por los docentes no son las satisfactorias. Es necesario que se aplique un sistema de calidad educativa que mejore las estrategias didácticas aplicadas por los docentes. La calidad en la educación tiene tres dimensiones eficacia, pertinencia y procesos. “De la primera pone en primer plano los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados; de la segunda, los contenidos responden adecuadamente a lo que el ser humano necesita para desarrollarse; y, de la tercera, es aquella que ofrece una infraestructura, cuerpo docente preparado, buenos recursos y estrategias pedagógicas, etc” (Yzaguirre-Peralta, 2005).

Estas dimensiones de la calidad educativa dependen de las políticas ejecutadas por los entes gubernamentales responsables por el desarrollo educativo de la sociedad; asimismo, depende de la directiva de la institución de educación superior debido a que son los garantes de que dichas acciones se cumplan y por último y más importante, por los docentes. Si los profesores no cuentan con el apoyo de los dos anteriores no se puede obtener una educación de calidad, más ahora con el desarrollo de nuevas tecnologías que implica el uso de equipos tecnológicos y de la conectividad a internet. Todo esto se traduce en un ambiente que podrá desarrollar eficientemente en las estrategias tecnopedagógica necesarias para el desarrollo del conocimiento.

Uno de los mecanismos en la generación de la calidad educativa es la implementación de constantes y efectivas acciones de capacitación a los docentes, no solo para conocer nuevas estrategias didácticas sino también para el desarrollo y manejo de los nuevos equipos y de las nuevas aplicaciones que han nacido gracias al auge del internet y de la educación virtual. Es necesario que los docentes conozcan y manejen las herramientas tecnopedagógicas actuales lo que permitirá el desarrollo de métodos de enseñanza-aprendizaje tanto para los docentes como para los estudiantes.

Ahora, la dimensión 2 que desarrolla la variable Plan Estratégico es desarrollo e implementación, las cuales considera el planteamiento y conocimiento de los objetivos para la elaboración del plan estratégico. De la misma forma, la cantidad y distribución de los recursos según las necesidades de desarrollo del plan estratégico, así como también utilización de estrategias innovadoras que involucren la calidad y los ODS para el desarrollo de la labor docente. Los resultados arrojados por la encuesta no son esperanzadores, debido a que se encuentra en niveles bajos y medios, lo que se indica que la Facultad de Jurisprudencia no aplica los mecanismos de desarrollo e implementación de estrategias que fomenten la calidad educativa y ayude a mejorar la gestión docente.

Una de las características para implementar un sistema de calidad dentro de cualquier sistema educativo es poder cumplir con los estándares que realiza cualquier organización que desea implementar un sistema de calidad en sus procesos o procedimientos. La implementación se logra al ejecutar pasos que buscan desarrollar la gestión de calidad en el organismo. "Estos pasos son: información, planificación, desarrollo, capacitación, auditorías internas y auditorías de registro" (Yáñez, 2008).

Cada uno de los pasos para la implementación de un sistema de calidad en las organizaciones se cumple para las organizaciones educativas. Esto debe ser un compromiso de todos los actores que se involucren dentro de sistemas educativos. Según Urrutia Hernández (2001), citado por Nocoletti (2008), "la definición de calidad pasa de ser un significante y no un significado, donde estos últimos dependerán de la perspectiva social desde la cual se hace, y de las personas que la mencionan: directivos de la educación, profesores, etc".

Sin embargo, proponer un sistema de calidad en el sector educativo es complejo. Esto es debido a que la calidad de la educación depende de factores internos y externos. Los internos son las directrices de los directivos y sus mecanismos de implementación de estrategias y herramientas en pro de mejorar la educación, así como la gestión docente la cual se rige por las metodologías pedagógicas, el conocimiento de las áreas propias y del dominio de los métodos tecnopedagógicos. Los factores externos radican en las políticas de los entes gubernamentales los cuales deben garantizar que la educación sea de calidad a través de mejoramiento de espacios educativos, fortalecimiento de la tecnología, generador de sistemas de capacitación al personal universitario y consideración el los salarios de los trabajadores universitarios. Asimismo, “la simplificación o reduccionismo de la calidad de la educación a la eficacia y la competitividad, así como la tecnificación de las evaluaciones que confunde rigor y objetividad con números y medida” (Miñana Blasco y Rodríguez, 2011)

Por otro lado, la dimensión 3, que se refiere a la evaluación, de la variable Plan Estratégico corresponde la implementación de un sistema de evaluación y control para la toma de decisiones en el mejoramiento de la labor docente; además, busca conocer si la Facultad de Jurisprudencia tienen un sistema de evaluación de los planes, igualmente si el sistema impacta sobre la optimización de labor docente. Los resultados arrojados por la encuesta aplicada a los 40 docentes de la facultad determinan que la evaluación no es tomada en cuenta por los directivos de la misma debido a que tiene niveles bajos y medio con respecto a dicha dimensión.

Una parte importante dentro de cualquier plan estratégico es la aplicación de un sistema de evaluación, control y seguimiento de los métodos aplicados. No basta con solo realizar un planteamiento, luego un desarrollo y por último una aplicación, es necesario las ultimas etapas del plan, consideradas muy importantes. “Esto permite los mecanismos adecuados para el aseguramiento de la calidad no solo de los ofrecimientos de educación” (Tünnermann Bernheim, 2008). “Esto ha conformado la idea de que la evaluación es necesaria y beneficiosa a la gestión de la universidad, lo que demuestra que se ha comenzado a vencer la resistencia que se oponía a esta actividad” (Cabrera, 2005).

Lograr las etapas de que conforma un Plan Estratégico es un paso importante para la implementación de un sistema de aseguramiento de la calidad educativa.

Con este sistema se plantea estar acorde a las exigencia y normas internacionales, por lo que se debe estar en concordancia con las exigencias en infraestructura, apoyo estudiantil a través de diversos mecanismos, manejos educativos acordes a la realidad socioeconómica, geográfica y cultural de cada institución, soporte en la capacitación tecnopedagógica, remunerativa y de motivación al trabajador universitario y manejo de los planes y objetivos enmarcado en los ODS. Según Díaz Barriga (2007), citado por Miñana-Blasco y Rodríguez (2011) comentan que “la acreditación de programas para la educación superior es una práctica de evaluación cuya finalidad es impulsar, y, en su caso, reconocer la calidad de un programa específico de educación superior”.

Por otra parte, uno de los factores que involucran a la acreditación es la gestión docente que puede ser expresada por la labor docente que desempeñan. En la presente investigación, esta es una variable de característica dependiente del Plan Estratégico. Por tal motivo se analizaron dos dimensiones importantes dentro de esta variable, que son las funciones y competencias. La primera dimensión presenta como resultado de la encuesta un nivel medio de 60%, lo que indica que no son tomados en cuenta por el docente la preparación y utilización de los recursos didácticos y tecnopedagógicos acordes para cada tema desarrollado y para incentivar la motivación en los estudiantes.

Del mismo modo, no tiene la motivación suficiente para desarrollar investigación y mucho menos publicarlas en revistas científicas reconocidas, así como participar en taller, congresos o simposios donde se generen sociedades de conocimientos que permitan ayudar en la concepción de nuevos temas que pudieran ser impartidos en el aula de clase. En este sentido, Salguero (2008) señala que “la gestión docente es un término compuesto que integra la docencia, la investigación, la extensión y la gestión administrativa que acompaña sus tareas y procesos laborales en pro de unos objetivos e indicadores que atienden a un plan racional y medible en productos y procesos”.

La labor docente es una de las variables más importantes que tiene la gestión educativa y un factor clave para el desarrollo de un sistema de acreditación de la calidad. Además, “la labor docente detalla la manera de manejar problemas y se enfoca en trabajar la realidad, defenderla y sacarla adelante con los recursos que se le presenten reconociendo sus dotes de buen gestor en la enseñanza de los

estudiantes” (Morales-Zambrano, 2020). En definitiva, “la función de la labor docente debe estar orientada hacia el éxito debe generar procesos de aprendizajes del tipo “hacer”, mediante formas progresiva y constructivas de cambios de conducta interna o externa y dentro del contexto académico con acciones didácticas y pedagógicas” (Salguero, 2008).

De la misma forma, la dimensión competencia abarca la variable labor docente donde los resultados de la encuesta aplicada a la muestra estudio reflejo que tienen una percepción media por parte de los docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil. Según la mayoría de los profesores no poseen el dominio de todas las materias que imparten, las instituciones de educación superior no cuentan con un modelo de gestión educativa, no se cumplen los objetivos de la planificación educativa y las estrategias pedagógicas no logran motivar a los estudiantes.

Sin duda las competencias de los docentes deben ir enfocadas en las estrategias didácticas, pero también con el dominio de metodologías nuevas para el desarrollo de la educación virtual, así como de el desarrollo administrativo de sus labores. En pocas palabras, los docentes deben tener una buena gestión docente. Según Carmona (2003), citado por Cartagena y Atencio (2015), “el proceso de gestión requiere de esfuerzos que deben estar orientados a reducir la improvisación, integrando comportamientos de actuación más organizativos y disciplinarios”.

El proceso de gestión docente requiere de dos etapas fundamentales como es la planificación estratégica y el control de las acciones o actividades realizadas. “La planificación busca organizar un conjunto de actividades en un intervalo de tiempo y con la disposición de recursos asignados por la universidad; así como contenidos curriculares, las experiencias en el ejercicio, la consulta a diferentes fuentes de información, entre otros” (Salguero, 2008). Igualmente, “el control ayudará a optimizar el tiempo de los docentes permitiendo participar de manera activa en proyectos de investigación, elaboración de artículos científicos, vinculación con la sociedad, tutorías pedagógicas, académicas, practicas preprofesionales, y de trabajos de titulación” (López-Franco, 2019).

Con estas etapas de la labor docente se permite tener una competencia mas efectiva, eficaz y productiva que lleva a obtener una educación de calidad. Es necesario la implementación de políticas y mecanismos por parte de los directivos

de la universidad y de los entes gubernamentales correspondientes. La labor docente debe siempre estar la vanguardia y tener un paso delante de la innovación y la modernización. El docente debe ser capaz de dominar las diversas áreas de la ciencia que le competen, pero además involucrarse con el sector productivo y social. Es decir, debe ser garante en la búsqueda de las necesidades de dichos sectores.

La labor docente es formar un líder en los estudiantes y para eso el profesor debe ser líder transformacional. No solo es dar información para que se genere el conocimiento. es motivarlo en la búsqueda de soluciones importante y necesarias para la sociedad. Según Pedraja et al. (2012) y Pedraja y Rodríguez (2015), citado por Contreras, Villegas, Rejas y Ponce (2016) señalan que “el liderazgo transformacional conduce al logro de estándares de excelencia e impacta en el proceso de gestión de recursos humanos, el cual tiene relación directa con la calidad de los procesos de enseñanza y con el aprendizaje de los estudiantes”.

Por último, es considerar la relación que tienen las dimensiones que comprenden la variable independiente Plan Estratégico sobre la variable dependiente Labor Docente. El parámetro evaluación incide con mayor proporción sobre la labor del docente. Para comprender la importancia que tiene se deben vencer barreras que impiden la transformación de la educación en un sistema de calidad que ayude a mejorar la calidad de los profesionales a egresar. En otras palabras, según Díaz Barriga (2007), citado por Miñana-Blasco y Rodríguez (2011) comenta que “es necesario dejar de pensar que la evaluación sea la panacea para lograr la calidad de la educación superior, por lo que ni un reporte clínico mejora la salud del enfermo, como tampoco un reporte de evaluación mejora el desempeño educativo”.

Según los conceptos de evaluación en los sistemas de calidad aplicado a las organizaciones, se puede considerar para el sistema educativo y por ende a la labor docente:

“La evaluación de la calidad es una tarea de indagación cualitativa de valoración, apreciación, explicación o interpretación particular de casos o situaciones específicas, mientras que el control de calidad se refiere a una selección de indicadores o factores de calidad (entendida ésta en sí misma como un valor, norma o patrón homogéneo) que permitan la verificación,

medición, certificación y acreditación de la calidad de los agentes, productos y procesos de producción”. (Jiménez Ortiz, 2011, p. 227-228)

Asimismo, la implementación y el desarrollo de los planes estratégicos inciden directamente sobre la labor docente. Se requiere que las actividades administrativas, la organización de los contenidos a impartir y las estrategias pedagógicas a implementar deben ser planificadas y luego implementarlas y desarrollarlas. Con estas dimensiones se puede inducir un sistema de calidad acorde a los tiempos actuales.

En definitiva, el desarrollo de un Plan Estratégico incide directamente en la Labor Docente, pero sobre todo en la generación de la calidad educativa. Por lo tanto, todo docente debe realizar una planificación de cada actividad para que los conocimientos se realicen en un ambiente productivo y en pro de solucionar las necesidades de todos los sectores de la sociedad.

“La calidad de la educación superior está directamente relacionada con su capacidad de contribuir al desarrollo de los individuos y de las sociedades. La formación integral de los individuos se correlaciona con el desarrollo humano social, el cual requiere un amplio incremento de la escolaridad de la población, en términos de cobertura y calidad, una fuerte revivificación de las políticas de aumento de la equidad y de disminución de la pobreza, y estrategias de aprovechamiento de los recursos naturales y de aplicación de los conocimientos para el desenvolvimiento sostenible. Esto requiere recursos materiales y humanos, es decir, financiamiento, voluntad política y capacidades intelectuales y éticas de los Estados, de la sociedad y de las instituciones”. (Dias-Sobrinho, 2009, p. 98)

## VI.- CONCLUSIONES

Los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil tienen un nivel medio en casi todas las dimensiones estudiadas en la encuesta aplicada. Lo que requiere un mayor compromiso de los mismos, así de las autoridades de las universidades y entes gubernamentales para que mejoren en las políticas y mecanismos para poder desarrollar un sistema educativo de calidad. Los docentes deben tener la capacidad de poder desarrollar planes estratégicos en función de mejorar su labor docente con el fin de poder ejecutar actividades didácticas de acuerdo a los contenidos y a los estudiantes de dichas cátedras, deben conocer las herramientas tecnopedagógicas actuales y así brindar una educación de calidad.

Dentro de los estándares de calidad está una de las principales etapas que es el desarrollo de un plan estratégico. A través de este parámetro se busca realizar actividades en un tiempo determinado y con los recursos asignados con el objeto de obtener resultados más eficientes para una toma de decisiones acordes a la realidad que se presenta en el sistema. Toda acción debe ser planificada para disminuir los errores y las malas decisiones ejecutadas. Una de estas acciones es la labor docente. Los docentes deben realizar actividades administrativas concernientes a la preparación de las estrategias didácticas a impartir utilizando los recursos que tiene disponible. Cada actividad de la labor docente debe ser planificada estratégicamente para generar los conocimientos necesarios que permitan el desarrollo de profesionales acordes a las necesidades de la sociedad bajo un umbral de calidad en su área científica como en las sostenibilidades del planeta.

El logro de los objetivos dentro de la labor docente debe ir enfocado en el desarrollo de planes estratégicos que deben estar conformados por el diseño del mismo, el cual considera todos los aspectos a considerar de las variables para así disminuir la tasa de error en las soluciones obtenidas; luego se procede con la implementación y desarrollo, donde cada acción debe ser ejecutada para el beneficio del desarrollo del conocimiento a través del uso de diferentes herramientas didácticas acordes a los contenidos programáticos de las asignaturas del pensum de estudio; seguidamente, la evaluación y control de las acciones ejecutadas a través de las estrategias pedagógicas, donde cada docente debe evaluar si las

herramientas utilizadas fueron las acordes a los espacios y tiempos de cada asignatura, mientras más evaluación y control de las acciones es más probable que aumente la calidad en el servicio prestado; por último, se debe aplicar una mejora continua en cada etapa, producto del diagnóstico obtenido en la evaluación arrojada por cada acción ejecutada.

De lo anterior, hace coincidir que la aplicación de todas las etapas del Plan Estratégico es en sí la ejecución de un sistema de calidad, por lo que la propuesta para fortalecer la labor docente es el desarrollo de un sistema de calidad docente, donde se describan las etapas de la misma en función de las labores, acciones o actividades realizadas por los docentes dentro de la Facultad en pro del desarrollo de profesionales acordes a nuestros tiempos. Un sistema de calidad realizado por cada docente permitirá la implementación de un aseguramiento de la calidad en todas las funciones realizadas en la Universidad de Guayaquil. La calidad de la educación comienza en la calidad de la labor docente dentro y fuera del aula de clase.

Con la aplicación de un sistema de calidad, se reforzaría a un nivel más estratégico las acciones que persigue esta investigación y es la de darle importancia al Plan Estratégico en función de la Labor Docente. El diagnóstico, la implementación y desarrollo, conjuntamente con la evaluación son etapas claves de la aplicación de un sistema de calidad, por lo que su estandarización puede ser posible siempre y cuando exista la motivación de ellos docentes y el apoyo logístico de la autoridades universitarias y entes gubernamentales correspondiente en facilitar capacitación y recurso con el objeto de mejorar el sistema educativo ecuatoriano.

## VII.- RECOMENDACIONES

Se recomienda reforzar las estrategias por parte de los docentes y de las autoridades correspondientes para mejorar el sistema educativo dentro de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, a través de políticas o mecanismos acordes a las realidades en cada asignatura del pensum de estudios.

Se recomienda desarrollar capacitaciones sobre la importancia del Plan Estratégico y la Labor Docente y como incide la primera sobre la segunda, esto permitirá aumentar la calidad de la educación impartida.

Dentro de dicha capacitación debe ir temas como el diseño, la implementación y desarrollo, la evaluación, el control y la mejora continua que se deben aplicar a cada plan estratégico desarrollado por el docente con miras de mejorar la labor docente.

Se recomienda la implementación de un sistema de calidad en la labor docente donde se tome en cuenta las etapas antes descritas con el fin de generar una educación de calidad; además permitirá impulsar la acreditación de calidad necesario en cualquier sistema educativo.

Para la implementación de un sistema de calidad en la labor docente es necesario desarrollar capacitaciones en los docentes con el fin de generar los planes acordes a cada asignatura según los momentos y recursos disponibles para cada asignatura.

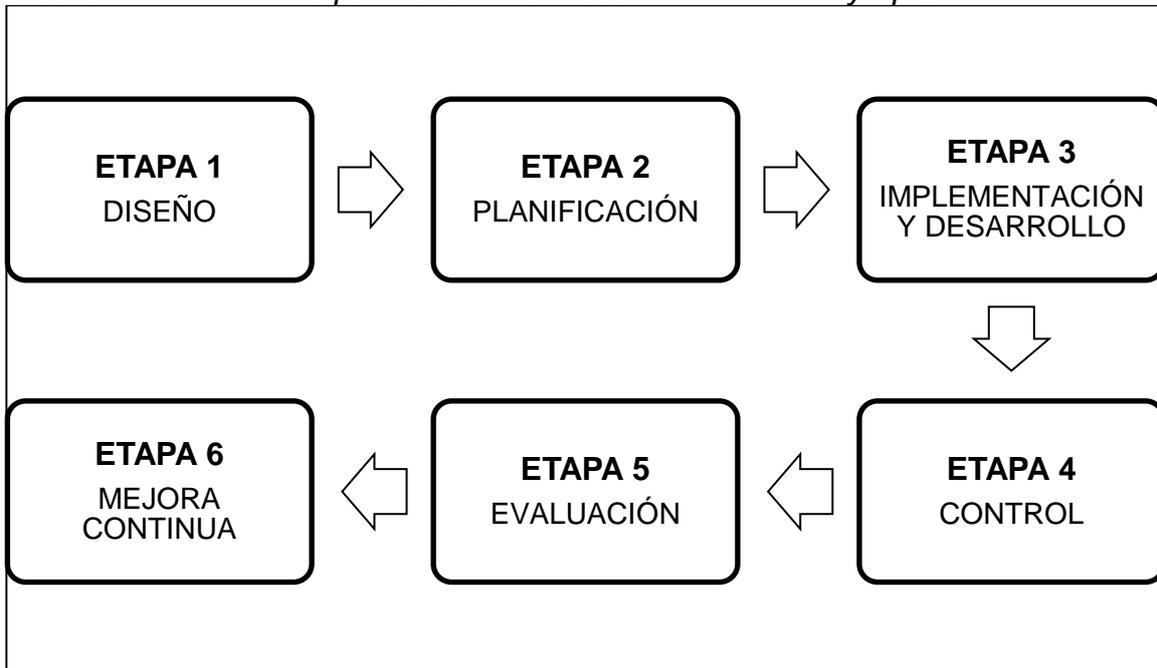
## VIII. PROPUESTA

La implementación de un sistema de calidad que fortalezca la labor docente dentro de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil es una necesidad imperante para mejorar la gestión docente y el sistema educativo de la institución. Este sistema de calidad debe ir enfocado en la implementación de etapas que estén acordes a los sistemas de estandarización internacional de calidad, pero que involucre a la educación.

En este sentido, la propuesta lleva por título “***Diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil***”, el cual corresponde a la aplicación de las siguientes etapas: diseño, planificación, implementación y desarrollo, control, evaluación y mejora continua. Estos pasos se observan en la Figura 6.

### **Figura 6**

*Diagrama del diseño de un sistema de calidad para la mejorar de la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.*



Fuente: (Díaz, 2022)

La etapa 1 que trata de Diseño corresponde al bosquejo que debe realizar el docente en función de los estudiantes que tiene, de los recursos disponibles, de los contenidos programáticos que poseen el pensum de estudios y la asignatura a

impartir y consideración de los valores organizacionales. El desarrollo de esta etapa se puede visualizar en la Figura 7.

**Figura 7**

*Diseño esquemático de la Etapa 1 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente.*



Fuente: (Díaz, 2022)

Asimismo, se tiene la etapa 2 que corresponde a la Planificación. Dentro de esta etapa se considera la preparación de clases, elaboración de las estrategias metodológicas a aplicar según los recursos, el tiempo y la disposición de los estudiantes, realización de talleres y visitas técnicas a diversas organizaciones con la idea de contar con la experiencia del campo de trabajo, desarrollo de proyectos sociales, elaboración de tareas administrativas como control de asistencia, carga de notas, administración de recursos, elaboración de diversas solicitudes para el desarrollo académico y realización de capacitaciones en diversas áreas. El diseño esquemático de la etapa 2 se puede visualizar en la Figura 8.

**Figura 8**

*Diseño esquemático de la Etapa 2 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente.*



Fuente: (Díaz, 2022)

Del mismo modo, la etapa 3 que considera a la implementación y desarrollo del sistema de calidad en la elaboración docente debe considerar el seguimiento a los procesos y estrategias educativas implementadas con los recursos diseñados y planificados, desarrollo de las metodologías tecnopedagógicas, conocimiento de las experiencias de los estudiantes según las herramientas didácticas conocidas e implementación de las herramientas evaluativas según sean los contenidos dictados en las diversas aulas. En la Figura 9 se muestra el diseño esquemático de la etapa 3.

**Figura 9**

*Diseño esquemático de la Etapa 3 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente.*



Fuente: (Díaz, 2022)

Igualmente, la etapa 4 que corresponde al control de las estrategias pedagógicas aplicadas, control de las herramientas tecnopedagógicas, establecimientos de controles frecuentes en las actividades evaluativas para los estudiantes, desarrollo de procesos investigativos que involucren nuevas teorías e innovaciones que permitan el crecimiento de la motivación y habilitar canales de comunicación docente-estudiante. Estos procesos dentro de la etapa de control se observan en el diseño esquemático de la etapa 4, mostrado en la Figura 10.

**Figura 10**

*Diseño esquemático de la Etapa 4 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente.*

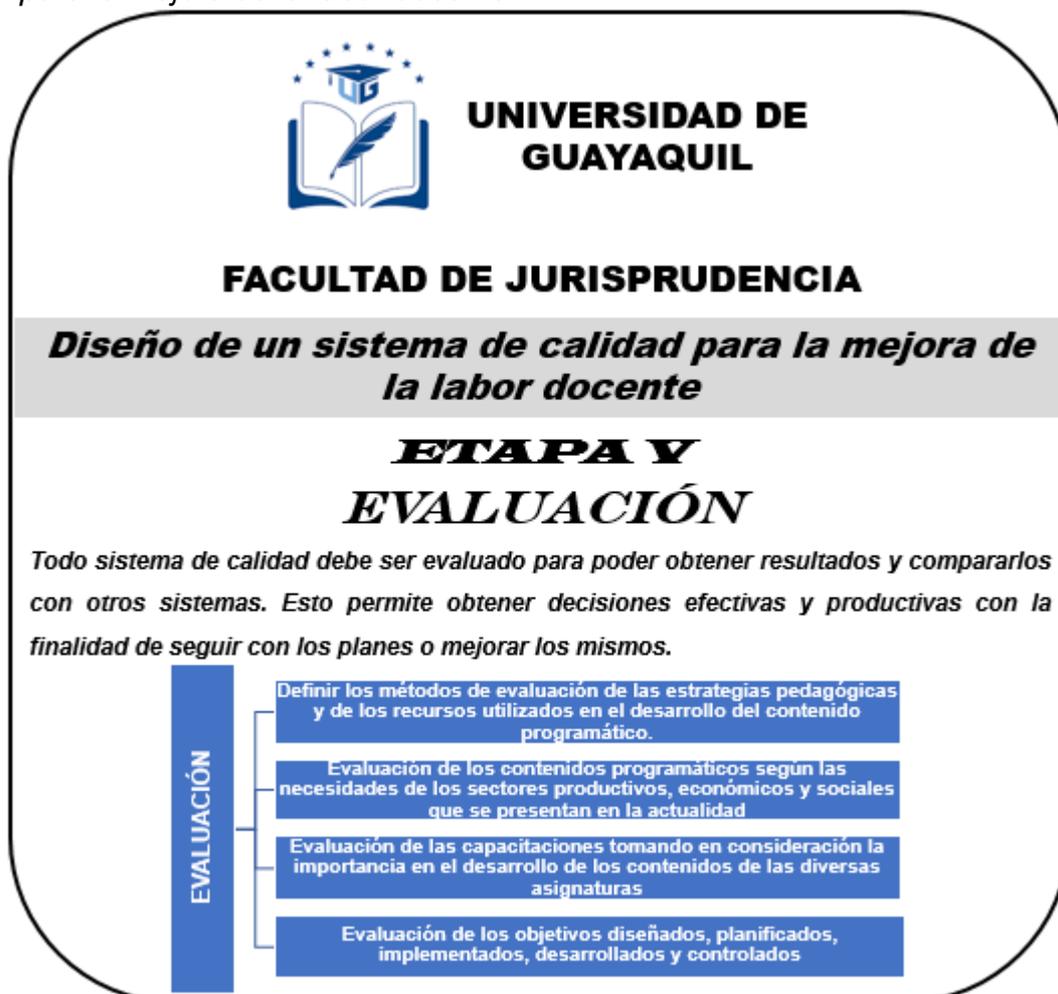


Fuente: (Díaz, 2022)

De la misma forma, la etapa 5 consta de la evaluación que busca definir los métodos de evaluación de las estrategias pedagógicas y de los recursos utilizados en el desarrollo del contenido programático, evaluación de los contenidos programáticos según las necesidades de los sectores productivos, económicos y sociales que se presentan en la actualidad, evaluación de las capacitaciones tomando en consideración la importancia en el desarrollo de los contenidos de las diversas asignaturas y evaluación de los objetivos diseñados, planificados, implementados, desarrollados y controlados. Lo anterior se manifiesta a través del diseño esquemático presentado en la Figura 11.

**Figura 11**

*Diseño esquemático de la Etapa 5 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente.*

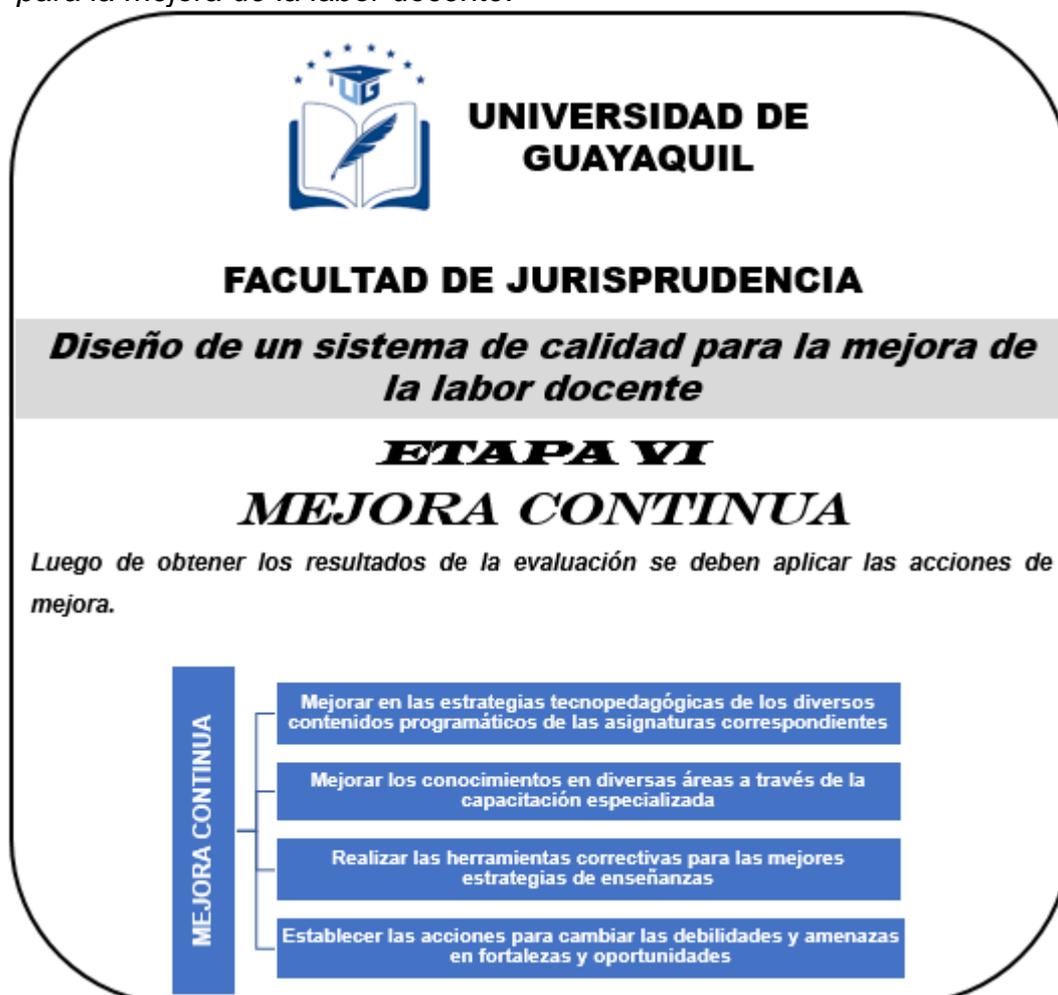


Fuente: (Díaz, 2022)

Por último, se encuentra la etapa 6 que se refiere a la mejora continua. Luego de obtener los resultados de la evaluación se deben aplicar las acciones de mejora. Estas son: mejorar en las estrategias tecnopedagógicas de los diversos contenidos programáticos de las asignaturas correspondientes, mejorar los conocimientos en diversas áreas a través de la capacitación especializada, realizar las herramientas correctivas para las mejores estrategias de enseñanzas y establecer las acciones para cambiar las debilidades y amenazas en fortalezas y oportunidades. Esto se puede detallar en la Figura 12.

**Figura 12**

*Diseño esquemático de la Etapa 6 del diseño de un sistema de calidad para la mejora de la labor docente.*



Fuente: (Díaz, 2022)

## REFERENCIAS

- Avaloss, E. (15 de mayo de 2020). *Diagnóstico Organizacional*. Obtenido de Avalos Diseño Organizacional: <https://sites.google.com/site/avalosdisenoorganizacional/unidad-4>
- Blanquised, V. (6 de febrero de 2017). *Diagnóstico empresarial*. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/victoriab/diagnostico-organizacional-ok>
- Cabrera, V. A. (2005). El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. *Revista iberoamericana de Educación*, 36(12), 1-7.
- Cartagena, C., & Atencio, E. A. (2015). Destrezas de gestión docente para la planificación de proyectos educativos en la corporación tecnológica industrial de Colombia. *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 10(20), 59-72. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6844560.pdf>
- Castilla, S., Colihull, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga Laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Chakiñan Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Obtenido de <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/533>
- Centro Europeo de Postgrado. (11 de enero de 2019). *¿Qué son objetivos estratégicos?* Obtenido de CEUPE Magazine. Centro Europeo de Postgrado: <https://www.ceupe.com/blog/que-son-los-objetivos-estrategicos.html>
- Cesario, G. (2019). La carga administrativa en docentes comisionados a función directiva, como factor de estrés y el impacto en su tarea de enseñar. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*, 1(2), 15.
- Competencias pedagógicas que caracterizan a un docente universitario de excelencia . (2017). 10(4), 75-96. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n4/art08.pdf>

- Conexión Esan. (13 de julio de 2016). *Planes y jerarquías de objetivos en las empresas*. Obtenido de Conexión Esan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/planes-y-jerarquias-de-objetivos-en-las-empresas/>
- Consejo de Educación Superior. (2019). *Reglamento de Régimen Académico*. Quito: CES.
- Contreras, F. G., Villegas, F. V., Rejas, L. P., & Ponce, E. R. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- Corona, J. (2017). Apuntes sobre métodos de investigación. *Scielo*, 25.
- Dias-Sobrinho, J. (2009). *Capítulo 3: CALIDAD, PERTINENCIA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA*. Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe.
- Díez, E., & Vázquez, A. (febrero de 2019). *Guía para la evaluación de Planes Estratégicos en el ámbito universitario*. Obtenido de UNIANDES: [https://www.researchgate.net/publication/331132310\\_Guia\\_para\\_la\\_Evaluacion\\_de\\_Planes\\_Estrategicos\\_en\\_el\\_ambito\\_universitario](https://www.researchgate.net/publication/331132310_Guia_para_la_Evaluacion_de_Planes_Estrategicos_en_el_ambito_universitario)
- Gaete, R., & Henríquez, F. (2017). Análisis de la labor docente desde la perspectiva de la responsabilidad social interna. *Cuadernos de Investigación Educativa*, vol. 7, núm. 2, julio-diciembre,, <https://www.redalyc.org/pdf/4436/443649571002.pdf>.
- García, J., Duran, S., Cardeño, E., Prieto, R., García, E., & Paz, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Espacios*, 38(52), <https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>.
- Gómez, K. (2015). De las cargas académicas. Pesos y balances. *Docencia Universitaria*, 13(1), 12.
- Goñi, F. (2019). *Plan Estratégico para desarrollar competencia investigativa en estudiantes de la maestría en educación de una Universidad Privada de Lima*.

Lima: Universidad San Ignacio de Loyola:  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9029/1/2019\\_Arce-Giraldo.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9029/1/2019_Arce-Giraldo.pdf).

Hammel, G., & Prahalad, C. (2015). "El Propósito Estratégico". *Revista de Negocios Harvard Deusto*, 25.

Herbas, B., & Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*,  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso).

Hernández, B. (2018). *Técnicas estadísticas de investigación social*. Madrid: Diaz de Santos.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México:  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.

Herrera, V., Montes, I., Santiago, E., & Tapia, M. (2017). *Diseño de un plan de mejoramiento como propuesta de intervención para el fortalecimiento de los procesos curriculares de una Institución Educativa*. Barranquilla: Universidad del Norte.

Jiménez Ortiz, M. d. (2011). El discurso mundial de modernización educativa: evaluación de la calidad y reforma de las universidades latinoamericanas. *Espacio Abierto*, 20(2), 219-238.

Londoño, S., Gómez, G., & González, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Espacios*, 40(2), 10.

López, O., García, J., Batte, I., & Cobas, M. (2015). La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educación superior. *EDUMECENTRO*, <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v7n4/edu14415.pdf>.

López-Franco, N. Y. (2019). *Estrategias de control para mejorar la gestión docente en la Universidad de Guayaquil–Guayaquil, 2018*. Piura, Perú: Trabajo de

grado para optar la título de Maestra en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56949>

Madrimasd. (1 de diciembre de 2021). *La pandemia tuvo un gran impacto en los sistemas de educación superior de toda Europa, pero las universidades tuvieron la capacidad de reaccionar rápidamente*. Obtenido de Madrimasd Fundación para el Conocimiento: <https://www.madrimasd.org/notiweb/entrevistas/pandemia-tuvo-un-gran-impacto-en-los-sistemas-educacion-superior-toda-europa-pero-las-universidades-tuvieron-capacidad-reaccionar-rapidamente>

Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123.

Medina, L., Quintanilla, G., Plama, M., & Medina, M. (julio a diciembre de 2021). Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19. *Revista Uniciencia*, 35(2), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ru.35-2.15>

Meza, A., & Carballada, P. (3 de enero de 2020). *El diagnóstico organizacional: elementos, métodos y técnicas*. Obtenido de INFOSOL: <https://www.infosol.com.mx/miespacio/el-diagnostico-organizacional-elementos-metodos-y-tecnicas/>

Ministerio de Educación. (2019). *Ejes estratégicos del Plan Nacional de Educación en Función de la Nación 2014-2019*. San Salvador: Ministerio de Educación: [https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/siteal\\_el\\_salvador\\_0209.pdf](https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_el_salvador_0209.pdf).

Miñana-Blasco, C., & Rodríguez, J. G. (2011). Calidad, evaluación y acreditación en la educación superior: a propósito de un proyecto de reforma en Colombia. *Pensamiento Jurídico* 31, 155-185.

Morales-Zambrano, S. C. (2020). *Gerencia educativa y gestión docente en una Institución Educativa de Guayaquil, 2020*. Piura, Perú: Trabajo de grado para optar al título de Maestra en Administración de la Educación de la Universidad

Cesar Vallejo. Obtenido de  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62633>

Morán, G., & Alvarado, D. (2016). *Métodos de investigación*. México: Universidad Autónoma de Coahuila:  
<https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf>.

Moreno, M. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación educativa*. Guadalajara: Progreso.

Nocedo, I., Castellanos, B., García, G., Addine, F., González, C., & Gort, M. (2017). *Metodología de la investigación educacional*. La Habana: Pueblo y Educación.

Nocoletti, J. (2008). Las Normas de calidad: ISO 9000:2000 como instrumento para la certificación de organizaciones educativas. *Irundú. Revista Científica de la Universidad Autónoma de Asunción*, 87-103.

Ortiz, M. E., Fabara, E., Villagómez, M., & Hidalgo, L. (2017). *La formación y el trabajo docente en el Ecuador*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La%20formacion%20y%20el%20trabajo%20docente%20en%20el%20Ecuador.pdf>

Ortiz, M. E., Fabara, E., Villagómez, M., & Hidalgo, L. (2017). *La formación y el trabajo docente en el Ecuador*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La%20formacion%20y%20el%20trabajo%20docente%20en%20el%20Ecuador.pdf>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Chile: Universidad de Tarapacá.

PAD Escuela de Dirección. (5 de noviembre de 2021). *Cómo hacer un diagnóstico organizacional altamente efectivo*. Obtenido de PAD Escuela de Dirección:  
<https://blog.pad.edu/como-realizar-un-diagnostico-completo-de-tu-organizacion>

- Parella, S., & Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Panez, & Chacaliaza. (10 de marzo de 2020). *7 Pasos clave para elaborar un plan estratégico*. Obtenido de RSM International Association: <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/7-pasos-clave-para-elaborar-un-plan-estrategico>
- Presidencia de la República del Ecuador. (2020). *Decreto Ejecutivo No. 1052*. Quito: Presidencia de la República del Ecuador.
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo . *Sielo*, <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>.
- Reyes, M. (2018). *La ética en la investigación cuantitativa*. Madrid: Puerto.
- Robinet, A., & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del conocimiento*, 5(12), 18.
- Robinet, A., & Pérez, M. (2021). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*, <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>.
- Rodríguez, A., & Guevara, A. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Rojas, C. (2015). *Estrategia de mejoramiento de las prácticas docentes para la implementación del modelo de gestión de convivencia* . Bogotá: Universidad Libre: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8326/ESTRATEGIA%20DE%20MEJORAMIENTO%20DE%20LAS%20PR%C3%80CTICAS%20DOCENTES.pdf?sequence=1>.
- Salguero, L. A. (2008). Gestión docente y generación de espacios organizacionales en las universidades. *Laurus*, 14(27), 11-32. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892002.pdf>
- Sánchez, N., & Ruiz, D. (2021). Estándares mínimos de calidad de la educación superior en Ecuador durante la pandemia por COVID-19, como medio de

protección del derecho a la educación superior. *Tsafiqui Revista Científica en Ciencias Sociales*, 12(16), 7-18. Obtenido de <https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v12i16.877>

Tamayo, M., Angulo, E., & Palleija, H. (2018). Diagnóstico estratégico de la labor educativa en la formación de profesionales. *Universidad y Sociedad vol.10 no.3 Cienfuegos abr.-jun.*, [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000300284](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000300284).

Tlapanco, H. (Marzo de 2016). Experimentos en una ciencia no experimental. *Redalyc, LXXV(295)*, 18.

Trabajar por el mundo. (2021). *Guía para estudiar en Finlandia*. Obtenido de Trabajar por el mundo: <https://trabajarporelmundo.org/guia-para-estudiar-en-finlandia/>

Tünnermann Bernheim, C. (2008). La calidad de la educación superior y su acreditación: La experiencia Centroamericana. *Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, 13(2)*, 313-336.

UNESCO. (2021). *Educación Superior y Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://es.unesco.org/themes/educacion-superior/ods>

UNESCO- IESLAC. (16 de noviembre de 2020). *Hacia el acceso universal a la educación superior: tendencias internacionales*. New York: UNESCO. Obtenido de <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/11/acceso-universal-a-la-ES-ESPANOL.pdf>

Wiersma, E., & Jurs, S. (2017). *Métodos de investigación en educación: una introducción*. Madrid: Universidad de Toledo.

Yáñez Quezada, S. F. (2016). *Planificación estratégica y organización empresarial de la empresa COMPUWORLD en la ciudad de Santo Domingo*. Santo Domingo, Ecuador: Trabajo especial de grado de la Universidad Regional Autónoma de los Andes para optar al título de Ingeniería en Administración de empresas y negocios.

Yáñez, C. (2008). *Sistema de gestión de calidad en base a la ISO 9001*. Obtenido de <http://www.internacionaleventos.com/articulos/articuloISO.pdf>

Yuquilema, M., Ilvis, J., & Quishpo, V. (2018). *Plan estratégico institucional para el mejoramiento administrativo, técnico y pedagógico de las unidades educativas*. Ecuador: Compas: <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/219/1/PLAN%20ESTRATEGICO%20EDUCACION%20INTERCULTURAL%20BILINGUEB.pdf>.

Yzaguirre-Peralta, L. E. (2005). Calidad educativa e ISO 9001-2000 en México. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Vol. 3, No. 1, 421-431.

**ANEXOS**

## Anexo 1 Matriz de consistencia

Anexo 1: Matriz de Consistencia						
Título: Plan Estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil						
Autor: Juan Carlos Díaz						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿En qué se debe fundamentar el Plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la situación actual de la carga docente, desde el punto de vista de la satisfacción del profesorado de la unidad académica en estudio?</p> <p>¿Cuáles son las teorías inherentes a las variables de la labor docente y el plan estratégico?</p> <p>¿Cuáles son los fundamentos de un plan estratégico que indique el vínculo estrecho entre las variables en análisis?</p> <p>¿Cómo desarrollar una propuesta encaminada a fortalecer la labor docente?</p> <p>¿Cómo se validan los fundamentos de un plan estratégico propuesto con base en las dimensiones: diagnóstico, desarrollo e implementación y evaluación que fortalezcan la labor docente?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar los fundamentos del Plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Diagnosticar la situación actual de la carga docente, desde el punto de vista de la satisfacción del profesorado de la unidad académica en estudio.</p> <p>Describir teorías inherentes a las variables de la labor docente y el plan estratégico.</p> <p>Identificar los fundamentos de un plan estratégico que indique el vínculo estrecho entre las variables en análisis.</p> <p>Desarrollar una propuesta encaminada a fortalecer la labor docente.</p> <p>Validar de los fundamentos de un plan estratégico propuesto con base en las dimensiones: diagnóstico, desarrollo e implementación y evaluación que fortalezcan la labor docente.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Fundamentos del Plan estratégico para fortalecer la labor docente se fundamenta en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La situación actual de la carga docente, desde el punto de vista de la satisfacción del profesorado de la unidad académica en estudio.</p> <p>Relación entre las teorías inherentes a las variables de la labor docente y el plan estratégico.</p> <p>Fundamentos de un Plan estratégico que indique el vínculo estrecho entre las variables en análisis.</p> <p>Propuesta encaminada a fortalecer la labor docente.</p> <p>Validación de Fundamentos de un Plan estratégico propuesto con base en las dimensiones: diagnóstico, desarrollo e implementación y evaluación que fortalezcan la labor docente. identifique el vínculo estrecho entre las variables en análisis.</p>	<b>Variable 1: PLAN ESTRATÉGICO</b>			<p><b>Escala de medición</b></p> <p><b>Encuesta:</b></p> <p><b>Opciones:</b></p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) De manera ocasional</p> <p>(3) Con frecuencia</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>
			<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Items</b>	
			1.-Diagnóstico	Procesos	01-06	
				Estructura		
				Eficiencia		
			2.-Desarrollo e Implementación	Objetivos	07-12	
				Recursos		
				Estrategias		
			3.- Evaluación	Gestión	13-18	
				Resultado		
Impacto						
<b>Variable 2: LABOR DOCENTE</b>			<p><b>Escala de medición</b></p> <p><b>Encuesta:</b></p> <p><b>Opciones:</b></p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) De manera ocasional</p> <p>(3) Con frecuencia</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>			
1.- Funciones	Formativa	19-39				
	Investigativa					
	Vinculación con la sociedad					
2.Competencias	Conocimientos	40-45				
	Destrezas					
	Actitudes					

Fuente: Elaboración propia del autor.

## Anexos 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Interrogantes
<b>V. Independiente</b> <b>PLAN</b> <b>ESTRATÉGICO</b>	Objetivo o propósito al que se desea llegar, representado por las Meta-competencias que son las competencias de orden común, derivadas de procesos de interiorización planificados y aprendizaje profundo que interrelaciona las competencias para la vida y el trabajo (Santacruz, López y Morales, 2019)	<b>Diagnóstico</b>	Procesos	1.- Los procedimientos y recursos materiales utilizados para evaluar la labor docente abarcan los fines de formación, investigación y vinculación con la sociedad
				2.- La educación de calidad implican procesos que permiten aplicar estándares internacionales en la labor docente.
			Estructura	3.- La Facultad cuenta con un modelo de aseguramiento de calidad implementado
				4.- La estructura de la Facultad de Jurisprudencia facilita la aplicación de estándares de calidad en la labor docente.
			Eficiencia	5.- Los recursos humanos calificados son convocados para realizar el diagnóstico de la labor docente.
				6.- Son eficientes y objetivos los procedimientos utilizados para evaluar la labor docente.
		<b>Desarrollo e implementación</b>	Objetivos	7.- Se plantean objetivos claros al elaborar un plan estratégico para mejorar la calidad de la educación superior en la Facultad.
				8.- Se dan a conocer los objetivos trazados en los planes educativos.
			Recursos	9.- Se cuenta con los recursos materiales, información y el talento humano para desarrollar e implementar un plan estratégico.
				10.- La distribución de recursos obedece a un estudio pormenorizado de las necesidades urgentes
			Estrategias	11.- Se utilizan estrategias innovadoras en el plan estratégico para optimizar la labor docente.
				12.- Las estrategias se alinean con los objetivos de la Facultad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 2030 de la ONU.
		<b>Evaluación</b>	Gestión	13.- Se implementan actividades de control para el mejoramiento continuo de la labor docente.
				14.- Se implementa un sistema de evaluación del proceso de toma de decisiones para al mejoramiento continuo de la labor docente.
			Resultados	15.- La Facultad de Jurisprudencia tiene un sistema de evaluación de los resultados del plan estratégico implementado para mejorar la calidad de la educación superior.
				16.- Mantiene la Facultad de Jurisprudencia, un sistema de evaluación de los planes para la elaboración de actividades de control para el mejoramiento continuo de la gestión docente.
			Impacto	17.- Se evidencia el impacto de la aplicación de un plan estratégico en la optimización de la labor docente.
				18.- Se mide el impacto de la aplicación de un plan estratégico en la labor docente para la toma de decisiones tendientes a mejorar su gestión.

<b>V. Dependiente</b> <b>LABOR DOCENTE</b>	La labor docente consiste en las funciones a las que se expone el profesorado, que incluye las diferencias exigencias según el tiempo y espacio, con respecto a la sociedad, la forma de gobierno y el rol que debe desempeñar (Rodríguez y Guevara, 2017)	<b>Funciones</b>	Formativa	19.- Preparo las clases con anticipación.
				20.- Como docente utilizo adecuadamente los recursos didácticos.
				21.- La metodología didáctica que utilizo en clases motiva la participación y el debate por parte del estudiante.
				22.- La metodología didáctica que utilizo en clases logra mayores y mejores aprendizajes.
				23.- Utilizo estrategias de trabajo en equipo en los estudiantes.
				24.- Fomento en el estudiante el pensamiento crítico en la enseñanza aprendizaje.
				25.- Utilizo estrategias de aprendizaje mediante proyectos de investigación.
				26.- Utilizo estrategias de aprendizaje mediante proyectos de vinculación con la sociedad.
				27.- Utilizo la tecnología pertinente en los cursos que imparto.
				28.- Implemento actividades de evaluación formativa.
				29.- Participo en capacitaciones de actualización en temas relacionadas con las asignaturas a mi cargo.
				30.- Participo en capacitaciones de actualización en temas de estrategias didácticas.
			Investigativa	31.- Realizo investigación científica individual que culmina en publicación en revistas indexadas.
				32.- Realizo investigación científica en equipos que culmina en publicación en revistas indexadas.
				33.- Participo como asistente en eventos de investigación científica.
	34.- Participo como ponente en eventos de investigación científica.			
	35.- He participado en proyectos culminados i+D+I.			
Vinculación con la sociedad	36.- Participo en capacitaciones con temáticas sobre vinculación con la sociedad.			
	37.- Participo en proyectos de vinculación con la sociedad culminados en grupos de la especialidad de su profesión.			
	38.- Participo en proyectos de vinculación con la sociedad culminados en grupos interdisciplinarios.			
	39.- He capacitado en temas sobre proyectos de vinculación con la sociedad.			
<b>Competencias</b>	Conocimientos	40.- Posee el dominio de todas las asignaturas que imparte.		
		41.- Los docentes contratados tienen los perfiles profesionales para desempeñar las actividades que se requieren.		
	Destrezas	42.- Se cuenta con modelo de gestión educativa.		
		43.- Se cumplen los objetivos de la planeación estratégica.		
Actitudes	44.- El profesor logra despertar el interés en el alumno.			
	45.- El método de impartir clases motiva la asistencia del estudiante.			

Fuente: Elaboración propia del autor.

## Anexos 2. Matriz de consistencia metodológica

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos
<p><b>Enfoque:</b> para llevar a cabo el estudio se abordará la investigación aplicada a través del enfoque cuantitativo, puesto que se analizará los datos numéricos obtenidos con relación a la incidencia de un plan estratégico para fortalecer la labor docente en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.</p> <p><b>Tipo:</b> Investigación de tipo aplicada definida como “aquella investigación que tiene por fin dar solución a un hecho analizado, contando para esto con la investigación básica que hace posible obtener datos sobre dicho fenómeno.</p> <p><b>Diseño:</b> será no experimental, Morán y Alvarado (2016) estiman que “las variables y los resultados obtenidos no serán alterados ni manipulados, presentándose los hallazgos tal como se presenten en la realidad”, como se manifestó el desarrollo de la investigación se efectuará considerando las fuentes primarias, mediante la aplicación de un cuestionario de recolección de datos numéricos y porcentuales, en los cuales se describirá la realidad del hecho correspondiente a la necesidad de optimización de la labor docente en la calidad de la educación superior.</p>	<p><b>Población:</b> Respecto a la población Azcona et al. (2016) la define como “un grupo de personas parte activa de un estudio por sus características específicas”. En este caso se ha considerado como población de la investigación, 94 docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.</p> <p><b>Muestra:</b> Mientras que, la muestra se refiere a “un subgrupo de personas que serán considerados con la finalidad de reducir el número de participantes identificados en la población” (Otzen y Manterola, 2017).</p> $n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$ <p>Dónde:  nº = Tamaño de la muestra inicial  N = Población = 45 docentes de la Carrera de Derecho  Z = Nivel de confianza = 1.96  E = Error permitido (<math>\alpha = 5\%</math>) = 0.05  p = Probabilidad de éxito = 0.5  q = Probabilidad de fracaso = 0.5  Remplazando valores:</p> $n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 45}{(0,05)^2 \times (45 - 1) + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$	<p><b>Técnicas:</b> La técnica de la investigación será la encuesta, Prieto (2017) indica que es “técnica para la recolección de información numérica sobre un hecho para su posterior descripción estadística”, mientras que el instrumento se define como el material utilizado para la recolectar los datos (Nocedo et al., 2017).</p> <p><b>Instrumentos:</b> En este caso se considera aplicar la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, con la finalidad de recabar información numérica y porcentual inherente a la problemática de la labor docente en Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil</p>	<p><b>Métodos:</b> En el caso del método para el análisis de los datos, se considera el método estadístico que es posible mediante el ingreso de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los estudiantes y docentes Facultad de Jurisprudencia, Carrera de Derecho de la Universidad de Guayaquil, para obtener la matriz de resultados que posteriormente permitirá obtener las tablas y figuras estadísticas para su análisis e interpretación.</p> <p><b>Procedimientos:</b> Para el procedimiento de los resultados será necesario realizar los siguientes pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enviar una carta al director de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.</li> <li>• Identificar la población involucrada.</li> <li>• Diseñar del cuestionario de encuesta.</li> <li>• Validar los instrumentos por los expertos.</li> <li>• Aplicar los cuestionarios de encuesta a los estudiantes</li> </ul>

<p>Se consideró la investigación descriptiva, conceptualizada por Hernández et al. (2016) como “la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el propósito de definir un comportamiento, conducta o estructura”. En este caso, se ha considerado la descripción para identificar aspectos relevantes inherentes a las causas y efectos de una problemática, en esta relacionada con la sobrecarga de funciones en la labor docente.</p> <p>El diseño de investigación de campo, definido por Herbas y Rocha (2018) como “aquel un proceso investigativo que admite la recolección de datos, mediante la observación de un fenómeno o a través de la encuesta desde el lugar de los hechos”, por lo descrito, se aplicará la investigación de campo, porque el análisis de la problemática de la sobrecarga de funciones en la labor docente se realizará desde el lugar de ocurrencia, mediante la técnica de la encuesta</p>	<p>n = 40,37 = 40 docentes de la Carrera de Derecho.</p>		<p>y docentes.</p>
---	--	--	--------------------

Fuente: Elaboración propia del autor.

### Anexos 3. Instrumento de recolección de datos

#### ENCUESTA: ESCALA DE OPINIÓN SOBRE LA GESTIÓN DOCENTE

Estimado usuario (a): El presente instrumento constituye parte del trabajo de Investigación denominado: Plan Estratégico para fortalecer la Labor docente en la facultad de jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, que tiene como objetivo diseñar un plan de mejoramiento continuo de la gestión docente, mediante la reestructuración de las funciones del personal de la docencia, tomando como modelo la Universidad de Guayaquil.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, marcando con un aspa la alternativa elegida que sea la más apropiada para Usted. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita responder con honestidad y sinceridad de acuerdo con su contextualización.

#### ESCALA PARA DAR RESPUESTA A INTERROGANTES DE LA PRIMERA VARIABLE

Escala de conversión	
Nunca	1
De manera ocasional	2
Con frecuencia	3
Casi siempre	4
Siempre	5

#### VARIABLE .1 PLAN ESTRATÉGICO

N°	Pregunta	Marque X				
		1	2	3	4	5
	<b>Diagnóstico</b>					
01	Los procedimientos y recursos materiales utilizados para evaluar la labor docente abarcan los fines de formación, investigación y vinculación con la sociedad.					
02	La educación de calidad implican procesos que permiten aplicar estándares internacionales en la labor docente.					
03	La Facultad cuenta con un modelo de aseguramiento de calidad implementado.					
04	La estructura de la Facultad de Jurisprudencia facilita la aplicación de estándares de calidad en la labor docente.					

05	Los recursos humanos calificados son convocados para realizar el diagnóstico de la labor docente.					
06	Son eficientes y objetivos los procedimientos utilizados para evaluar la labor docente.					
	<b>Desarrollo e Implementación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
07	Se plantean objetivos claros al elaborar un plan estratégico para mejorar la calidad de la educación superior en la Facultad.					
08	Se dan a conocer los objetivos trazados en los planes educativos.					
09	Se cuenta con los recursos materiales, información y el talento humano para desarrollar e implementar un plan estratégico.					
10	La distribución de recursos obedece a un estudio pormenorizado de las necesidades urgentes					
11	Se utilizan estrategias innovadoras en el plan estratégico para optimizar la labor docente.					
12	Las estrategias se alinean con los objetivos de la Facultad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 2030 de la ONU.					
	<b>Evaluación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Se implementan actividades de control para el mejoramiento continuo de la labor docente.					
14	Se implementa un sistema de evaluación del proceso de toma de decisiones para al mejoramiento continuo de la labor docente.					
15	La Facultad de Jurisprudencia tiene un sistema de evaluación de los resultados del plan estratégico implementado para mejorar la calidad de la educación superior.					
16	Mantiene la Facultad de Jurisprudencia, un sistema de evaluación de los planes para la elaboración de actividades de control para el mejoramiento continuo de la gestión docente.					
17	Se evidencia el impacto de la aplicación de un plan estratégico en la optimización de la labor docente.					
18	Se mide el impacto de la aplicación de un plan estratégico en la labor docente para la toma de decisiones tendientes a mejorar su gestión.					

## VARIABLE 2 LABOR DOCENTE

<b>Escala de conversión</b>	
Nunca	1
De manera ocasional	2
Con frecuencia	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Pregunta	Marque X				
		1	2	3	4	5
	<b>Funciones</b>					
19	Preparo las clases con anticipación.					
20	Como docente utilizo adecuadamente los recursos didácticos.					
21	La metodología didáctica que utilizo en clases motiva la participación y el debate por parte del estudiante.					
22	La metodología didáctica que utilizo en clases logra mayores y mejores aprendizajes.					
23	Utilizo estrategias de trabajo en equipo en los estudiantes.					
24	Fomento en el estudiante el pensamiento crítico en la enseñanza aprendizaje.					
25	Utilizo estrategias de aprendizaje mediante proyectos de investigación.					
26	Utilizo estrategias de aprendizaje mediante proyectos de vinculación con la sociedad.					
27	Utilizo la tecnología pertinente en los cursos que imparto.					
28	Implemento actividades de evaluación formativa.					
29	Participo en capacitaciones de actualización en temas relacionadas con las asignaturas a mi cargo.					
30	Participo en capacitaciones de actualización en temas de estrategias didácticas.					
31	Realizo investigación científica individual que culmina en publicación en revistas indexadas.					
32	Realizo investigación científica en equipos que culmina en publicación en revistas indexadas.					
33	Participo como asistente en eventos de investigación científica.					
34	Participo como ponente en eventos de investigación científica.					
35	He participado en proyectos culminados i+D+I.					
36	Participa en capacitaciones con temáticas sobre vinculación con la sociedad.					
37	Participa en proyectos de vinculación con la sociedad culminados en grupos de la especialidad de su profesión.					
38	Participa en proyectos de vinculación con la sociedad culminados en grupos interdisciplinarios.					
39	He capacitado en temas sobre proyectos de vinculación con la sociedad.					
	<b>Competencias</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
40	Posee el dominio de todas las asignaturas que imparte.					
41	Los docentes contratados tienen los perfiles profesionales para desempeñar las actividades que se requieren.					
42	Se cuenta con modelo de gestión educativa.					

<b>43</b>	Se cumplen los objetivos de la planeación estratégica.					
<b>44</b>	El profesor logra despertar el interés en el alumno.					
<b>45</b>	El método de impartir clases motiva la asistencia del estudiante.					

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1 - Diagnóstico	,154	40	,018	,953	40	,098
D2 - Desarrollo e Implementación	,127	40	,103	,935	40	,024
D3 - Evaluación	,159	40	,012	,918	40	,006
D4 - Funciones	,083	40	,200 <sup>*</sup>	,961	40	,187
D5 - Competencias	,138	40	,052	,953	40	,097
V1 - Plan Estratégico	,189	40	,001	,911	40	,004
V2 - Labor Docente	,114	40	,200 <sup>*</sup>	,964	40	,221

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Considerando que la muestra de este trabajo de investigación es menor a 50 datos. De acuerdo con la prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk, la significancia de la variable explicada o dependiente es mayor a 0,05, por lo tanto se tiene una distribución paramétrica y las pruebas de correlación se realizarán con el coeficiente de Pearson.

## Variable 1: Plan Estratégico

**Tabla 1: Estadísticas de fiabilidad Variable 1**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	18

Fuente: Elaboración Propia

La encuesta utilizada para la variable Plan Estratégico tiene un 97,9% de confiabilidad, según el Alfa de Cronbach, el cual es un porcentaje superior al mínimo aceptable de 70%, de acuerdo con lo indicado en la Guía de Investigación la Universidad César Vallejo.

Esto significa que las preguntas realizadas a los entrevistados, guardaban una relación coherente entre ellas (consistencia interna), en función de las dimensiones planteadas y la variable de estudio.

**Tabla 2: Estadísticas de total de elemento Plan Estratégico**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los procedimientos y recursos materiales utilizados para evaluar la labor docente abarcan los fines de formación, investigación y vinculación con la sociedad	55,70	260,113	,757	,978
La educación de calidad implica procesos que permiten aplicar estándares internacionales en la labor docente.	55,35	269,105	,529	,981

**Tabla 2: Estadísticas de total de elemento Plan Estratégico**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La Facultad cuenta con un modelo de aseguramiento de calidad implementado	55,83	262,763	,722	,979
La estructura de la Facultad de Jurisprudencia facilita la aplicación de estándares de calidad en la labor docente.	55,33	264,840	,743	,978
Los recursos humanos calificados son convocados para realizar el diagnóstico de la labor docente.	55,48	262,922	,823	,978
Son eficientes y objetivos los procedimientos utilizados para evaluar la labor docente.	55,60	257,785	,845	,977
Se plantean objetivos claros al elaborar un plan estratégico para mejorar la calidad de la educación superior en la Facultad.	55,63	255,933	,848	,977
Se dan a conocer los objetivos trazados en los planes educativos.	55,68	252,020	,896	,977
Se cuenta con los recursos materiales, información y el talento humano para desarrollar e implementar un plan estratégico.	55,73	257,333	,900	,977
La distribución de recursos obedece a un estudio pormenorizado de las necesidades urgentes	55,85	255,259	,914	,976
Se utilizan estrategias innovadoras en el plan estratégico para optimizar la labor docente.	55,85	253,926	,897	,977

**Tabla 2: Estadísticas de total de elemento Plan Estratégico**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Las estrategias se alinean con los objetivos de la Facultad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 2030 de la ONU.	55,73	255,538	,893	,977
Se implementan actividades de control para el mejoramiento continuo de la labor docente.	55,58	262,917	,886	,977
Se implementa un sistema de evaluación del proceso de toma de decisiones para al mejoramiento continuo de la labor docente.	55,63	259,625	,924	,977
La Facultad de Jurisprudencia tiene un sistema de evaluación de los resultados del plan estratégico implementado para mejorar la calidad de la educación superior.	55,80	254,215	,911	,976
Mantiene la Facultad de Jurisprudencia, un sistema de evaluación de los planes para la elaboración de actividades de control para el mejoramiento continuo de la gestión docente.	55,80	255,856	,902	,977
Se evidencia el impacto de la aplicación de un plan estratégico en la optimización de la labor docente.	55,80	258,164	,799	,978

**Tabla 2: Estadísticas de total de elemento Plan Estratégico**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se mide el impacto de la aplicación de un plan estratégico en la labor docente para la toma de decisiones tendientes a mejorar su gestión.	55,83	255,379	,944	,976

Fuente: Elaboración Propia

A pesar de se puede mejorar la fiabilidad a 98,1% si se elimina la pregunta de la encuesta que tiene menor correlación con el instrumento utilizado en su conjunto, como se muestra en la Tabla 2, el impacto no es significativo (apenas 0,2 puntos porcentuales), además que existe la fundamentación teórica para su inclusión en la encuesta.

## Variable 2: Labor Docente

**Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad Variable 2**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	27

Fuente: Elaboración propia

La encuesta utilizada para la analizar la variable Labor Docente tiene un 97,6% de confiabilidad, el cual es un porcentaje aceptable, superior al 70%, de acuerdo con la Guía de Investigación la Universidad César Vallejo.

Esto significa que las preguntas realizadas mantienen una consistencia interna dentro del instrumento de estudio utilizado.

**Estadísticas de total de elemento Labor Docente**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preparo las clases con anticipación.	91,25	585,167	,766	,975
Como docente utilizo adecuadamente los recursos didácticos	91,33	586,943	,764	,975
La metodología didáctica que utilizo en clases motiva la participación y el debate por parte del estudiante.	91,33	585,969	,766	,975
La metodología didáctica que utilizo en clases logra mayores y mejores aprendizajes.	91,40	587,118	,782	,975
Utilizo estrategias de trabajo en equipo en los estudiantes.	91,23	587,717	,796	,975

## Estadísticas de total de elemento Labor Docente

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Fomento en el estudiante el pensamiento crítico en la enseñanza aprendizaje.	91,18	586,199	,751	,975
Utilizo estrategias de aprendizaje mediante proyectos de investigación.	91,40	579,836	,834	,975
Utilizo estrategias de aprendizaje mediante proyectos de vinculación con la sociedad.	91,70	577,036	,865	,974
Utilizo la tecnología pertinente en los cursos que imparto.	91,33	577,815	,869	,974
Implemento actividades de evaluación formativa.	91,43	582,199	,819	,975
Participo en capacitaciones de actualización en temas relacionadas con las asignaturas a mi cargo	91,38	577,881	,857	,975
Participo en capacitaciones de actualización en temas de estrategias didácticas.	91,55	571,792	,897	,974
Realizo investigación científica individual que culmina en publicación en revistas indexadas.	91,83	580,815	,839	,975
Realizo investigación científica en equipos que culmina en publicación en revistas indexadas	92,10	576,349	,804	,975
Participo como asistente en eventos de investigación científica.	91,88	579,343	,793	,975
Participo como ponente en eventos de investigación científica.	92,10	581,990	,748	,975

### Estadísticas de total de elemento Labor Docente

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
He participado en proyectos culminados i+D+I.	92,18	573,943	,756	,975
Participa en capacitaciones con temáticas sobre vinculación con la sociedad.	92,03	579,615	,724	,975
Participa en proyectos de vinculación con la sociedad culminados en grupos de la especialidad de su profesión.	91,93	576,020	,745	,975
Participa en proyectos de vinculación con la sociedad culminados en grupos interdisciplinarios.	91,85	585,413	,641	,976
He capacitado en temas sobre proyectos de vinculación con la sociedad.	92,13	585,548	,599	,976
Posee el dominio de todas las asignaturas que imparte.	91,35	587,823	,742	,975
Los docentes contratados tienen los perfiles profesionales para desempeñar las actividades que se requieren.	91,70	592,882	,716	,975
Se cuenta con modelo de gestión educativa.	91,63	587,625	,786	,975
Se cumplen los objetivos de la planeación estratégica.	91,85	589,874	,657	,976
El profesor logra despertar el interés en el alumno.	91,45	591,126	,770	,975
El método de impartir clases motiva la asistencia del estudiante.	91,45	589,587	,761	,975

Fuente: Elaboración propia

No existe pregunta de la encuesta para el estudio de la variable 2, que tenga menor correlación con el instrumento utilizado, de acuerdo con la Tabla 4, y que tenga impacto significativo sobre el nivel de confiabilidad.

## Relación entre las dimensiones y variables de estudio

**Tabla 1: Correlación entre Plan Estratégico y Labor Docente**

		V1 - Plan Estratégico	V2 - Labor Docente
V1 - Plan Estratégico	Correlación de Pearson	1	,783**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 - Labor Docente	Correlación de Pearson	,783**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el coeficiente de Pearson, las variables Modelo de Gestión y Recaudación de Cartera Vencida mantienen una alta correlación significativa con un nivel de confianza del 99%, lo cual quiere decir que existe un 1% de error, siendo éstos valores aceptables.

**Tabla 2: Correlación entre el Diagnóstico y la Labor Docente**

		D1 - Diagnóstico	V2 - Labor Docente
D1 - Diagnóstico	Correlación de Pearson	1	,695**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 - Labor Docente	Correlación de Pearson	,695**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el coeficiente de Pearson, la dimensión Diagnóstico tiene una alta correlación muy significativa del 99% con la variable Labor Docente, con un valor aceptable de error del 1%.

**Tabla 3: Correlación Desarrollo e Implementación y la Labor Docente**

		D2 - Desarrollo e Implementación	V2 - Labor Docente
D2 - Desarrollo e Implementación	Correlación de Pearson	1	,758**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 - Labor Docente	Correlación de Pearson	,758**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el coeficiente de Pearson, la dimensión Desarrollo e Implementación vs la variable Recaudación de Cartera Vencida mantienen una correlación significativa con un nivel de confianza del 99 y un 1% de error.

**Tabla 4: Correlación entre la Evaluación y Labor Docente**

		D3 - Evaluación	V2 - Labor Docente
D3 - Evaluación	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 - Labor Docente	Correlación de Pearson	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el coeficiente de Pearson, la dimensión Evaluación y la variable Labor Docente mantienen una correlación fuerte y significativa con un nivel de confianza del 99% y un 1% de error.



### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**TEMA DE TESIS: PLAN ESTRATÉGICO PARA FORTALECER LA LABOR DOCENTE EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	



## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **Aurelio Ruiz Pérez**; con DNI N° 16545294; profesión Profesor de Ciencias Químico Biológicas; Doctor en Gestión Universitaria; desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Parcial en el desarrollo de experiencias curriculares de investigación; en la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de investigación, los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Chiclayo, 19 de noviembre del 2021.

Apellidos y Nombres:                    Ruiz Pérez Aurelio  
 DNI    16545294  
 Especialidad                                Profesor de Ciencias Químico-Biológicas  
 E-mail    aurupe1@yahoo.es

---

Dr. Aurelio Ruiz Pérez  
Gestión Universitaria



**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**  
**TEMA DE TESIS: PLAN ESTRATÉGICO PARA FORTALECER LA LABOR DOCENTE EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														x							El vocabulario empleado esta entendible al nivel de la población que desarrollara el instrumento de recojo de información
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														x							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														x							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														x							Se evidencia la debida organización en el orden de las interrogantes
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				Cumple con los aspectos que requiere el instrumento en las interrogantes planteadas



## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo Luz Andrea Javier Alva ; con DNI N° 02773830 ; profesión Licenciada en Ciencias de la Educación; Doctor en educación ; desempeñándome actualmente como docente ; en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Piura y docente en la Escuela Superior Pública de Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 18 de noviembre del 2021.

Apellidos y Nombres : Javier Alva Luz Andrea

DNI : 02773830

Especialidad : Educación inicial y Educación Primaria

E-mail : luzjavieriva@hotmail.com



*Dra. Luz Andrea Javier Alva*  
 Cel: 000-000-1122-2146



**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**  
**TEMA DE TESIS: PLAN ESTRATÉGICO PARA FORTALECER LA LABOR DOCENTE EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															X						Sugiero mejorar la redacción en los ítems que he indicado.
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														X							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														X							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															X						



## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Juan Manuel Antón Pérez; con DNI N° 02602714; profesión Lic. en Estadística; Doctor en Ciencias de la Educación; desempeñándome actualmente como docente universitario en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el 24 de noviembre del 2021.

Apellidos y Nombres: Antón Pérez Juan Manuel

DNI: 02602714

Especialidad: Estadística – Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos.

E-mail: elamallul@gmail.com



Dr. Juan Manuel Antón Pérez

ORCID: 0000-0002-9665-779X